

Министерство образования и науки Российской Федерации



Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования

**«НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ТОМСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

Школа базовой инженерной подготовки
Направление 38.03.03 «Управление персоналом»
Отделение социально-гуманитарных наук ШБИП

БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА

Тема работы
Синдром профессионального выгорания на примере Муниципального автономного образовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 32 города Томска

УДК 005.958:334.724.2:371.124(571.16)

Студент

Группа	ФИО	Подпись	Дата
3-ЗИЗ1	Дмитриев Семен Витальевич		

Руководитель

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
Старший преподаватель ОСГН ШБИП	Панькова Наталья Михайловна	к.ф.н.		

ДОПУСТИТЬ К ЗАЩИТЕ:

Руководитель ООП	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
38.03.03 «Управления персоналом»	Ардашкин Игорь Борисович	Д.ф.н., профессор		

Томск – 2018 г.

ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ООП

Код результата	Результат обучения (выпускник должен быть готов)	Требования ФГОС, критериев и/или заинтересованных сторон
<i>Профессиональные компетенции</i>		
P1	Применять гуманитарные и естественнонаучные знания в профессиональной деятельности	Критерий 5 АИОР (п. 1.1), согласованный с требованиями международных стандартов <i>EUR-ACE</i> и <i>FEANI</i> , требования ФГОС (ОК 1,2,3,4,5,6,15,16,22 ПК10)
P2	Применять профессиональные знания в области организационно-управленческой и экономической деятельности	Критерий 5 АИОР (пп. 1.2), согласованный с требованиями международных стандартов <i>EUR-ACE</i> и <i>FEANI</i> , требования ФГОС (ОК 5,7,8, 9, 10, 11, 12,13,14,17,18,19,20,21,23,24 ПК 1,2,3,4,5,6,7,8,9,11,12,13,14,15,16,17,18, 19,20,21,22,23,24,25,26,27, 28,29,30,31,32,33,34,35,36,37,38,39,40,41,42,43, 44,45,46,47,48,49,50,51,52,53,54,55,5,57,58,59,6 0,61,62,63,64,65,66,67,68,69,70,71,72,73,74,75,7 6,77,78)
P3	Применять профессиональные знания в области информационно-аналитической деятельности	Требования ФГОС (ОК 5,17,18,19,20 ПК 36,41,45,48,49,50,61,62)
P4	Применять профессиональные знания в области социальной деятельности (участие в разработке и внедрении планов социального развития организации; формирование трудового коллектива; управление этикой деловых отношений, конфликтами и стрессами)	Критерий 5 АИОР (пп. 1.2), согласованный с требованиями международных стандартов <i>EUR-ACE</i> и <i>FEANI</i> , требования ФГОС (ОК 14,20,21,22,24 ПК 1,4,5,6,7,8,9,10,11,12,13,14, 28,29,30,31,33,34,35,39,46,47,57,63,64,65,73)
P5	Применять профессиональные знания в области социально-психологической деятельности по управлению персоналом (применение современных методов управления персоналом; участие в разработке, обосновании и внедрении проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом и организации в целом; участие в процессах планирования и оптимизации структуры персонала организации)	Критерий 5.2 АИОР, согласованный с требованиями международных стандартов <i>EUR-ACE</i> и <i>FEANI</i> , требования ФГОС (ОК7,21,23 ПК 2,3,4,5,6,7,8,9,11,12,13,14,19,20,21,22,23,24,25, 26,27,43,70,71)
P6	Применять профессиональные знания в области проектной деятельности (оценивать эффективность проектов, подготовку отчетов по результатам информационно-аналитической деятельности, оценку эффективности управленческих решений)	Критерий 5.2.6. АИОР, согласованный с требованиями международных стандартов <i>EUR-ACE</i> и <i>FEANI</i> , требования ФГОС (ОК 15,16ПК 44,58,74,75,76,77,78)
P 7	Применять профессиональные знания в сфере управления персоналом с учетом мировых, региональных, местных и иных (культурных, этнических, религиозных и др.) особенностей	Критерий 5.2.10, 5.2.12 АИОР, согласованный с требованиями международных стандартов <i>EUR-ACE</i> и <i>FEANI</i> , требования ФГОС (ОК 1,22 ПК 37,38,68,69)
P 8	Разрабатывать способы профессионального развития персонала, мотивировки и стимулирования управления персоналом организации, направленных на достижение стратегических и оперативных целей	Критерий 5 АИОР (п. 1.4.), согласованный с требованиями международных стандартов <i>EUR-ACE</i> и <i>FEANI</i> , требования ФГОС (ОК8,22 ПК 15,16,17,18,32,40,42,51,52,53,54,55,56,59,60,63, 67)
<i>Универсальные компетенции</i>		
P 9	Самостоятельно учиться и непрерывно повышать квалификацию в течение всего периода профессиональной деятельности	Требования ФГОС (ОК- 8,10, 11,12) Критерий 5 АИОР (п. 2.2), согласованный с требованиями международных стандартов <i>EUR-ACE</i> и <i>FEANI</i> (ОК 1,12 , ПК 72)
P 10	Активно владеть иностранным языком на уровне, позволяющем разрабатывать документацию, презентовать результаты профессиональной	Критерий 5 АИОР (пп. 1.6, 2.2.), согласованный с требованиями международных стандартов <i>EUR-ACE</i> и

	деятельности	<i>FEANI</i> , требования ФГОС (ОК 10,15 ПК72,74)
P11	Эффективно организовывать и проводить индивидуальную и коллективную работу, демонстрировать ответственность за результаты работы и готовность следовать корпоративной культуре организации	Критерий 5 АИОР (пп. 1.6, 2.3.), согласованный с требованиями международных стандартов <i>EUR-ACE</i> и <i>FEANI</i> , требования ФГОС (ОК 3,9,24 ПК 66,68)

Министерство образования и науки Российской Федерации



федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования

**«НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ТОМСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

Школа базовой инженерной подготовки
Направление 38.03.03 «Управление персоналом»
Отделение социально-гуманитарных наук ШБИП

УТВЕРЖДАЮ:
Руководитель ООП

(Подпись) _____ (Дата) И.Б. Ардашкин_
(Ф.И.О.)

ЗАДАНИЕ

на выполнение выпускной квалификационной работы

В форме:

Бакалаврской работы

(бакалаврской работы, дипломного проекта/работы, магистерской диссертации)

Студенту:

Группа	ФИО
3-ЗИЗ1	Дмитриев Семен Витальевич

Тема работы:

Синдром профессионального выгорания на примере Муниципального автономного образовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 32 города Томска

Утверждена приказом директора (дата, номер)

Срок сдачи студентом выполненной работы:

05.06.2018г.

ТЕХНИЧЕСКОЕ ЗАДАНИЕ:

Исходные данные к работе

(наименование объекта исследования или проектирования; производительность или нагрузка; режим работы (непрерывный, периодический, циклический и т. д.); вид сырья или материал изделия; требования к продукту, изделию или процессу; особые требования к особенностям функционирования (эксплуатации) объекта или изделия в плане безопасности эксплуатации, влияния на окружающую среду, энергозатратам; экономический анализ и т. д.).

1. Материалы курсовых работ по дисциплинам «Социальная психология», «Психология управления персоналом», Инновационный менеджмент»
2. Монографии.
3. Статьи периодических изданий
4. Учебники.

Перечень подлежащих исследованию, проектированию и разработке вопросов <i>(аналитический обзор по литературным источникам с целью выяснения достижений мировой науки техники в рассматриваемой области; постановка задачи исследования, проектирования, конструирования; содержание процедуры исследования, проектирования, конструирования; обсуждение результатов выполненной работы; наименование дополнительных разделов, подлежащих разработке; заключение по работе).</i>	1. Рассмотреть профессиональное выгорание как распространенная профессиональную деструкцию; 2. Осуществить анализ профессионального выгорания персонала на примере МАОУ СОШ №32 г. Томска; 3. Разработать меры по профилактике профессионального выгорания педагогических работников.
---	---

Названия разделов, которые должны быть написаны на русском и иностранном языках:	
1	Профессиональное выгорание как распространенная профессиональная деструкция Professional burnout as a widespread professional destruction
2	Анализ профессионального выгорания персонала на примере МАОУ СОШ №32 г. Томска Analysis of professional burnout of personnel based on the example of the MAOU School No. 32 in Tomsk
3	Разработка мер по профилактике профессионального выгорания педагогических работников Development of measures to prevent professional burnout of teachers

Дата выдачи задания на выполнение выпускной квалификационной работы по линейному графику	20.01.2018г.
---	--------------

Задание выдал руководитель:

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
Старший преподаватель ОСГН ШБИП	Панькова Наталья Михайловна	к.ф.н.		20.01.2018г.

Задание принял к исполнению студент:

Группа	ФИО	Подпись	Дата
3-ЗИ31	Дмитриев Семен Витальевич		20.01.2018г.

Министерство образования и науки Российской Федерации



федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
**«НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ТОМСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

Школа базовой инженерной подготовки
Направление подготовки – 38.03.03 «Управление персоналом»
Отделение социально-гуманитарных наук ШБИП
Уровень образования – бакалавр
Период выполнения – весенний семестр 2017/2018 учебного года
Форма представления работы:

Бакалаврская работа КАЛЕНДАРНЫЙ РЕЙТИНГ-ПЛАН выполнения выпускной квалификационной работы				
Срок сдачи студентом выполненной работы:		06.06.2018		
Дата контроля	Название раздела (модуля) / вид работы (исследования)		Максимальный балл раздела (модуля)	
20.02.2018	Составление библиографии, обзор литературы		10	
20.03.2018	Проведение социологического исследования, анализ результатов социологического исследования		5	
05.05.2018	Написание чернового варианта ВКР		15	
6.06.2018	Литературное оформление ВКР, подготовка доклада, раздаточных листов		10	
Итого:			40	
Схема оценивания				
39 – 40	– отлично			
35 – 38	– очень хорошо			
31 – 34	– хорошо			
27 – 30	– удовлетворительно			
22 – 26	– посредственно			
17 – 21	– условно неудовлетворительно			
0 – 16	– безусловно неудовлетворительно			
Составил преподаватель:				
Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
Старший преподаватель ОСГН ШБИП	Панькова Наталья Михайловна	К.ф.н.		
СОГЛАСОВАНО:				
Руководитель		Ученая степень, звание	Подпись	Дата

ООП				
38.03.03 «Управление персоналом»	Ардашкин Игорь Борисович	Д.ф.н., профессор		

РЕФЕРАТ

Выпускная квалификационная работа 86 с., 4 рис., 10 табл., 29 источников, 4 прил.

Ключевые слова: профессиональные деформации, синдром профессионального выгорания, педагогические работники, деперсонализация, редукция личных достижений

Объектом исследования является (ются)- МАОУ СОШ №32 г. Томска.

Цель работы – исследование специфики профессионального выгорания и детерминирующих его факторов на примере педагогов МАОУ СОШ №32

В процессе исследования проводились: анализ кадровых ресурсов Учреждения, диагностика профессионального выгорания учителей.

В результате исследования были предложены мероприятия по профилактике профессионального выгорания.

Степень внедрения: одна из предложенных методик по профилактике применена и используется в МАОУ СОШ №32.

Область применения: мероприятия по диагностике и профилактике синдрома профессионального выгорания может быть использован на предприятии, в организации, фирме любой отрасли.

Экономическая эффективность/значимость работы: использование экономически эффективных современных технологий работы с персоналом, организация труда персонала, принятие управленческих решений.

Содержание

Введение.....	10
1 Профессиональное выгорание как распространенная профессиональная деструкция.....	12
1.1 Профессиональное выгорание как объект исследования: основные подходы.....	12
1.2 Факторы, влияющие на развитие синдрома.....	20
1.3 Специфика протекания синдрома у педагогических работников.....	29
2 Анализ профессионального выгорания персонала на примере МАОУ СОШ №32 г. Томска.....	35
2.1 Характеристика деятельности Учреждения.....	35
2.2 Оценка кадровых ресурсов	38
2.3 Диагностика профессионального выгорания учителей	46
3 Разработка мер по профилактике профессионального выгорания педагогических работников	50
4 Социальная ответственность	58
Заключение	65
Список использованных источников	68
Приложение А. Оценка условий труда в 2017 г.	72
Приложение Б. Опросник на определение уровня психического выгорания (МВІ).....	76
Приложение В. Тренинговые задания	79
Приложение Г. Экзистенциальный диалог.....	83

Введение

Одной из ключевых проблем современной психологии труда выступает проблема профессионализации. В границах указанной сферы исследований довольно значимым для решения как теоретических, так и практических вопросов выступает исследование негативного воздействия профессии на человека. Процесс профессионализации может осуществляться по двум направлениям развития – конструктивной, сочетающийся ростом производительности труда, и деструктивной, результатом которой предстает развитие разнообразных новообразований личности, уменьшающих отдачу и качество её деятельности.

Профессиональное выгорание считается одним из ключевых феноменов, причисляемых к профессиональным деструкциям. Научный интерес к синдрому обусловлен необходимостью в процессе его исследования установить механизмы взаимодействия субъекта деятельности и организационной среды, установить корреляцию прогрессивных и регрессивных стадий профессионального становления и определить факторы, предопределяющие их взаимодействие.

Имеющиеся эмпирические данные говорят о том, что у представителей различных профессиональных групп выявляется своеобразие в демонстрации синдрома как в отношении выраженности его конкретных составляющих, так и их структурной организации. Кроме того, ученые всё чаще заявляют о существовании специфики появления и развития синдрома у сотрудников различных видов деятельности внутри одной профессиональной области. Решение этой проблемы имеет не только теоретическую важность для подтверждения сущности выгорания как общепрофессионального явления, но и может быть основой для осуществления его коррекции у персонала с учетом его профессиональной специфики.

По этой причине исследование интрапрофессиональных различий профессионального выгорания учителей средних общеобразовательных

учреждений актуально для психологической теории и практики, так как оно позволит выявить особенности совокупного воздействия профессиональной деятельности на личность сотрудника, выявить механизмы взаимодействия субъекта деятельности и организационной среды, а кроме того установить своеобразные факторы, детерминирующие формирование синдрома.

Цель работы – исследование специфики профессионального выгорания и детерминирующих его факторов на примере педагогов МАОУ СОШ №32.

Конкретизируют поставленную цель следующие задачи исследования:

- рассмотреть профессиональное выгорание как объект исследования;
- основные подходы;
- изучить факторы, влияющие на развитие синдрома;
 - выявить специфику протекания синдрома у педагогических работников;
 - дать характеристику деятельности Учреждения;
 - осуществить оценку кадровых ресурсов;
 - провести диагностику профессионального выгорания учителей;
 - осуществить разработку мер по профилактике профессионального выгорания педагогических работников.

Предметом работы выступает синдром профессионального выгорания, объектом - муниципальное автономное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа № 32 г. Томска (МАОУ СОШ №32).

1 Профессиональное выгорание как распространенная профессиональная деструкция

1.1 Профессиональное выгорание как объект исследования: основные подходы

Воздействие деформации на личность неоднозначно. В частности, деформация личности, с одной стороны, требуется для усвоения системы ценностей, вхождения и развития в профессии, освоении операционально-технических аспектов профессии. Кроме того, к профессиональной деформации причисляют и трансформация структуры индивида при переходе из одной стадии профессионального становления к иной. Однако излишне гипертрофированная деформация обуславливает профессиональную деструкцию, выражающуюся в излишнем, искаженном профессиональном развитии некоторых важных профессиональных черт в ущерб прочим, что создает у работника нежелательные профессиональные качества, такие, как уменьшение требовательности к себе, самокритичности, допущение «правомерности» разнообразных послаблений в отношении к трудовой деятельности, дисциплине, которые непозволительны прочим членам коллектива. Весьма распространенной формой профессиональной деструкции выступает профессиональное выгорание.

Синдром «профессионального выгорания» (ПВ) часто называют «болезнью цивилизации». Как правило, под ПВ понимается комплекс психических проблем, связанный с профессиональной деятельностью. По определению Н.Е. Водопьяновой, «выгорание» (в широком смысле слова) - это «долговременная стрессовая реакция или синдром, возникающий вследствие продолжительных профессиональных стрессов средней интенсивности» [6, с. 24].

Первыми на проблему профессиональной деформации обратили психотехники. Так известный российский психотехник С.Г. Геллерштейн уже в 1926 году рассматривал деформацию «не только тела, но и психики

работника», под воздействием его активной адаптации к специфическим требованиям профессии. Он так же полагал: «В отношении к профессиональной работе деформацию следует понимать шире: всякое изменение, наступающее в организме и приобретающее стойкий характер, есть профессиональная деформация, если это изменение вызвано профессиональной работой» [цит. по 17].

О возникновении понятия «профессиональное выгорание» до сих пор ведутся споры между Соединенными Штатами Америки и Японией. Врачи Японии считают, что именно в стране восходящего солнца впервые были замечены проявления данного синдрома, вследствие чего ими были определены симптомы и основные проявления недуга. Причиной этому могли послужить традиционные устои японских организаций: жесткая иерархия, высокий уровень коллективного самосознания и дисциплины, помноженные на «экономическое чудо», которые в результате привели к внутреннему кризису тысячи сотрудников.

В Америке же утверждают, что их исследователи начали изучение данного синдрома значительно раньше японских коллег. В Калифорнии, в середине двадцатого века, впервые стали проявляться признаки странного заболевания. У молодых и обеспеченных людей было замечено необоснованное страдание депрессией, апатия, нежелание работать. В то время этот недуг определили, как «синдром хронической усталости». По результатам многих исследований число людей, страдающих им, становится все больше и больше. На данный момент в мире порядка 35 миллионов человек страдают данным заболеванием. «Синдром хронической усталости» наиболее часто касается активных, успешных людей. «Профессиональное выгорание» стали выделять как наиболее опасный симптом данного заболевания.

В научный обиход термин «профессиональное выгорание» (англ. burn-out) ввёл в 1974 г. американский психиатр Герберт Фройденбергер.

В 1981 г. Э. Морроу предложил яркий эмоциональный образ, отражающий, с его точки зрения, внутреннее состояние сотрудника, ощущающего дистресс профессионального выгорания: «Запах горячей психологической проводки».

В отечественной науке первые упоминания о данном явлении содержатся в работах Б.Г. Ананьева. Он употреблял термин «эмоциональное сгорание» для обозначения подавленного состояния, возникающего у людей профессий типа «человек - человек».

Обобщённое определение явления дали американские психологи, эксперты в области социальной психологии К. Маслач и М.П. Лейтер. На их взгляд, выгорание - это диапазон определения несоответствия между возможностями человека и условиями, предъявляемыми компанией-работодателем. Совершается переоценивание личных внутренних ресурсов - то есть происходит изнашивание души человека. Кристина Маслач назвала феномен ПВ «синдромом истощения и цинизма», порождающим отрицательную самооценку, негативное отношение к работе, утрату чувства сопереживания.

В России ПВ стало предметом самостоятельного исследования с середины 1990-х годов. Отечественные учёные трактуют «выгорание» как феномен, представляющий собой сочетание отрицательных (деструктивных) симптомов и содержащий в себе эмоциональное истощение, деперсонализацию и редукцию профессиональных достижений. Для обозначения и описания явления отечественные авторы используют различные термины: «эмоциональное сгорание», «эмоциональное выгорание», «перегорание», «психическое выгорание», «профессиональная деструкция».

Термин «профессиональное выгорание» наиболее точно отражает сущность изучаемого феномена. Анализ существующих дефиниций показывает, что большинство исследователей делают акцент на

профессиональном характере ПВ. Так, например, Т.Г. Неруш даёт ему следующее определение: «Профессиональное выгорание - это имеющие стадийный характер деструктивные изменения личности, возникающие, развивающиеся и проявляющиеся в процессе её профессионализации как комплекс негативных симптомов, выражающихся в эмоциональном истощении, деперсонализации и редукции профессиональных достижений, приводящие к снижению эффективности профессиональной деятельности и нарушению взаимодействия с другими участниками данного процесса» [19, с. 84].

Л.М. Юрьева считает, что ПВ - это процесс постепенной потери когнитивной, эмоциональной и физической энергии, проявляющийся признаками умственного и эмоционального истощения, физического утомления, личной отстранённости и уменьшения удовлетворения осуществлением деятельности.

Многие исследователи видят в проявлении синдрома ПВ механизм психологической защиты личности от психотравмирующего воздействия, проявляющийся в полном или частичном исключении эмоций. С.С. Смирнова характеризует синдром ПВ как способ защиты негативных факторов профессиональной деятельности, «выработанный психически здоровой личностью, проявляющийся как стереотип эмоционального восприятия действительности, характеризующийся психоэмоциональным истощением, развитием дисфункциональных установок, потерей мотивации» [цит. по 22]. Сходная точка зрения - у В.В. Бойко.

Достаточно широкое распространение получило представление о ПВ как частном случае профессиональной деформации в целом. Вместе с тем профессиональная деформация не всегда носит отрицательный характер, тогда как ПВ имеет только негативные последствия и представляет собой личностный регресс.

Изучение проблемы ПВ осуществляется в рамках различных научных подходов. В течение длительного времени основой для исследования служил описательный подход, а само понятие воспринималось исследователями не как научный конструкт, а всего лишь как «запоминающаяся и неточная метафора». Результат недостаточного внимания в обществе к данной проблеме - рост потерь рабочего времени и текучесть кадров.

В ходе изучения ПВ выделилось несколько основных научных подходов:

- ситуационный. Строится на гипотезе о том, что ПВ проявляется при переживаемом состоянии физического, эмоционального и психического истощения, вызванного длительной включённостью в ситуации, требующие эмоционального напряжения;

- системный. Основан на целостном характере явления ПВ, на положении о том, что ПВ касается всех уровней функционирования человека;

- личностный. Базируется на представлении, согласно которому ПВ есть следствие деформации ценностно-смысловой сферы личности, потери жизненных смыслов;

- ресурсный. Исходит из положения о том, что в основе ПВ лежит истощение эмоционально-энергических и личностных ресурсов человека;

- субъектно-деятельностный. Строится на идее, в соответствии с которой ключевыми факторами развития синдрома ПВ являются особенности взаимовлияний профессиональной деятельности и субъекта труда;

- процессуальный. Рассматривает ПВ как процесс, разворачивающийся во времени и включающий в себя несколько фаз формирования.

В настоящее время, на основе систематических исследований, в науке формируется единая концептуальная модель феномена ПВ.

Академическая и практическая разработка вопроса достигла отчётливого прогресса, выразившегося в солидарной позиции исследователей относительно структуры ПВ. И это вполне объяснимо: главные усилия учёных были сконцентрированы на выявлении факторов, провоцирующих ПВ.

Вместе с тем как в западной, так и в отечественной науке имеются противоречивые взгляды относительно отдельных аспектов проблемы. В частности, недостаточно изучены вопросы взаимосвязи ПВ и профессиональной готовности. Между тем ПВ имеет прямое отношение к профессиональной готовности человека, к его способности успешно освоить и выполнять профессиональную деятельность.

ПВ в контексте профессионального становления личности анализируется как динамический процесс, имеющий длительный период развития, и характеризуется нарастанием его проявлений. Е. Хартман и Б. Перлман разработали модель, согласно которой ПВ проходит четыре фазы развития. Согласно концепции М. Буриша, в процессе развития ПВ можно выделить шесть главных фаз. Модель В.В. Бойко также представляет собой смену трёх фаз: 1) «тревожное напряжение»: предвестник и «запускающий механизм» в формировании синдрома ПВ; 2) «резистенция»: сопротивление нарастающему стрессу; 3) «истощение»: выраженное падение общего энергетического тонуса и ослабление нервной системы.

Диагностические критерии синдрома впервые были сформулированы в США в 1988 году, немного позднее появились английские (в 1991 году) и австрийские критерии (в 1992 году). В США изучение этого заболевания основывается, в первую очередь, на объективных физических симптомах: повышении температуры, увеличении лимфатических узлов, ангины. Австралийцы уделяют большое внимание данным лабораторных анализов. Англичане отдают предпочтение субъективным симптомам, отказываясь от слишком общих, а также допускают рассмотрение симптоматики

психосоматических заболеваний. Все эти направления используются и сегодня. В отдельных странах наблюдаются разные симптомы синдрома, поэтому можно говорить о неоднородности картины заболевания. В то же время, симптомы, формирующие синдром профессионального выгорания, условно разделяют на три ключевые категории: психофизические, социально–психологические и поведенческие.

К психофизическим признакам профессионального выгорания причисляют:

- ощущение перманентной, непроходящей усталости не только по вечерам, но и по утрам, непосредственно после просыпания (симптом хронической усталости);
- чувство эмоционального и физического истощения;
- падение чувствительности и отзывчивости на изменения окружающей среды (дефицит реакции любопытства на параметр новизны либо реакции страха на опасные обстоятельства);
- общая астенизация (слабость, уменьшение активности и энергии, ухудшение биохимии крови и гормональных показателей);
- нередкие беспричинные головные боли;
- перманентные расстройства желудочно–кишечной системы;
- существенная потеря либо резкое возрастание веса;
- полная либо частичная бессонница (хорошее засыпание, но отсутствие сна ранним утром, начиная с четырех часа утра либо, напротив, невозможность заснуть вечером до двух–трех часов ночи и «сложное» просыпание утром, когда необходимо идти на работу);
- перманентные заторможенное, сонливое состояние и потребность спать на протяжении всего дня;
- одышка либо нарушения дыхания при физической либо эмоциональной нагрузке;

- существенное уменьшение внешней и внутренней сенсорной чувствительности: падение зрения, слуха, обоняния и осязания, утрата внутренних, телесных чувств [7, с. 160].

К социально–психологическим признакам профессионального выгорания причисляют такие тяжелые ощущения и реакции, как:

- безразличие, скука, пассивность и депрессия (низкий эмоциональный тонус, ощущение подавленности);
- излишняя раздражительность на несущественные, мелкие события;
- нередкие нервные «срывы» (вспышки немотивированного гнева либо отказы от общения, «уход в себя»);
- регулярное переживание отрицательных эмоций, для которых во внешних обстоятельствах отсутствуют предпосылки (ощущение вины, обиды, подозрительности, стыда, скованности);
- ощущение неосознанного беспокойства и излишней тревожности (чувство, что «что–то не так, как надо»);
- чувство гиперответственности и не проходящее ощущение страха, что «не получится» либо человек «не справится»;
- общая отрицательная установка на жизненное и профессиональное будущее (которую можно охарактеризовать как «Как ни старайся, все равно ничего не получится»).

К поведенческим признакам профессионального выгорания причисляют такие поступки и формы поведения сотрудника:

- понимание, что работа оказывается все тяжелее и тяжелее, а выполнять ее - все сложнее и сложнее;
- работник существенно меняет свой рабочий режим дня (рано приходит на работу и поздно ее покидает либо, напротив, поздно приходит на работу и рано ее покидает);
- вне зависимости от объективной потребности человек часто берет работу домой, однако дома ее не выполняет;

- управленец дистанцируется от принятия решений, называя разнообразные причины для объяснений себе и прочим;
- ощущение бесполезности, неверие в улучшения, падение энтузиазма по отношению к работе, безразличие к последствиям;
- невыполнение значимых, приоритетных задач и «застревание» на мелких деталях, не отвечающая служебным потребностям расходование большей части рабочего времени на слабо осознаваемое либо не осознаваемое осуществление автоматических и элементарных действий;
- дистанцированность от коллег и клиентов, увеличение неадекватной критичности;
- злоупотребление алкоголем, значительное увеличение выкуренных за день сигарет, употребление наркотических средств.

1.2 Факторы, влияющие на развитие синдрома

Традиционно выделяют две группы факторов, влияющие на формирование синдрома профессионального выгорания: индивидуальные и организационные.

Категория организационных факторов появления и развития профессионального выгорания содержит в себе условия работы, включает условия труда и социально-психологические факторы.

Обстоятельства работы (рост нагрузки в деятельности, сверхурочный труд) благоприятствуют формированию выгорания. Перерывы в работе производят положительный эффект и уменьшают уровень выгорания, однако данный эффект имеет временный характер: степень выгорания частично возрастает спустя три дня после возвращения к деятельности и полностью восстанавливается спустя три недели.

Наполнение труда, а именно число клиентов, частота их обслуживания, уровень глубины контакта с ними, по сведениям различных исследований неоднозначно сопряжены с профессиональным выгоранием.

Более ясную тенденцию демонстрирует сравнение глубины контакта с клиентами и сложности их проблем. Прямой контакт с клиентами, острота их проблем, как правило, способствуют развитию выгорания. Наиболее явно выражено влияние данных факторов в тех разновидностях профессиональной деятельности, в которых острота проблем клиентов сопровождается минимизацией достижений в эффективности их преодоления. Это деятельность с людьми, страдающими хроническими и неизлечимыми болезнями (СПИД, рак и прочие), работа с детьми коррекционных школ и пр. В подобном случае присутствуют такие феномены, как созависимость, формирование симбиотических отношений между клиентом и реципиентом, которые благоприятствуют появлению синдрома выгорания.

Социально-психологические факторы, например, фактор социально-психологических взаимоотношений в компании как по вертикали, так и по горизонтали играют заметную роль в формировании синдрома. Почти во всех исследованиях, посвященных данной проблеме, указывается отрицательная зависимость между выгоранием и социальной поддержкой у представителей почти всех профессий, сопряженных с предоставлением профессиональной помощи людям. Отдельными экспертами указывается, что социальная поддержка может быть определенным буфером между стрессорами и итогами их деятельности и параметрами состояния. Она позволяет конструктивнее бороться со стрессовыми воздействиями [26, с. 74].

В некоторых трудах отмечается несущественная взаимосвязь между выгоранием и спецификой социально-психологического взаимодействия в группе по вертикали, а точнее стилем руководства и существованием обратной связи. Выявлено, что демократический стиль в меньшей мере благоприятствует развитию выгорания, а недостаток обратной связи обуславливает формирование психоэмоционального истощения, деперсонализации и редукции профессиональных достижений у персонала.

Значимый фактор, воздействующий на формирование профессионального выгорания, – стимулирование сотрудников. Неадекватное вознаграждение (денежное и моральное) либо его отсутствие содействует появлению выгорания, при этом некоторые эксперты указывают на то, что для сотрудников в предотвращении выгорания значимо не абсолютный объем вознаграждения, а его сравнение с собственным приложенным трудом и трудом своих коллег, что в таком контексте понимается как справедливость.

Во всех трудах, посвященных исследованию ролевого конфликта и ролевой двойственности, отмечается положительная связь между данными чертами и эмоциональным истощением и деперсонализацией, а кроме того негативные корреляции с профессиональной продуктивностью.

Соответственно, исследования, рассматривающие роль условий труда в деле формирования выгорания, имеют практическую направленность, сопряженную с проблемой установления преобладающего вклада групп факторов: обусловленных либо условиями трудовой деятельности, либо проблемами клиентов.

Индивидуальные факторы формирования синдрома выгорания. Рассматриваемая группа факторов может быть разделена на такие параметры: социально-демографические характеристики, индивидуально-личностные, мотивационные и когнитивные.

Из всех социально-демографических свойств самую близкую связь с выгоранием имеет возраст, что доказывается многочисленными исследованиями. Выявляется существование отрицательной корреляционной связи возраста и выгорания. Расположенность более молодых сотрудников к выгоранию истолковывается эмоциональным шоком, который они испытывают при встрече с реальной действительностью, не редко не отвечающей их ожиданиям. Особенности воздействия возраста на эффект выгорания также неоднозначны. Максимально тесная его связь выявляется с

эмоциональным истощением и деперсонализацией, минимально – с редукцией профессиональных достижений.

Корреляция между полом и выгоранием не так явственна. В ряде работ указывается, что мужчины в большей мере склонны к процессу выгорания, чем женщины, тогда как иные эксперты приходят к совершенно противоположным выводам.

Исследование взаимоотношений между полом и выгоранием является достаточно значимым, особенно для тех специальностей, где высока доля женского труда (педагогов, среднего медицинского персонала, сотрудников детских лечебно-воспитательных учреждений). В частности, Т.В. Кецко выявила, что педагоги как мужчины, так и женщины склонны к выгоранию, однако при этом более сильно симптомы выгорания присутствуют именно у женщин.

Сведения о взаимосвязи между стажем работы по специальности и выгоранием весьма противоречивы. В большинстве работ указывается отсутствие значимых корреляций между указанными переменными, и лишь некоторые работы обнаруживают отрицательную зависимость между ними.

Существуют исследования, свидетельствующие о существовании противоречивой корреляции между семейным положением и выгоранием. В них указывается более высокая мера склонности к выгоранию людей (особенно мужского пола), не состоящих в браке. При этом холостяки в большей мере склонны к выгоранию даже по сравнению с разведенными мужчинами.

Исследование, осуществленное в 2000 г. среди отечественных педагогов средней школы (120 женщин, возраст от 30 до 55 лет), продемонстрировало, что у замужних женщин с семейным стажем свыше 10 лет существенно чаще присутствует высокий уровень выгорания, чем у разведенных и незамужних. Возможно подобные противоречивые результаты могут быть вызваны одновременным действием иных факторов.

Воздействие прочих социально-демографических вариаций на выгорание – этническая и расовая принадлежность, социально-экономическое положение, уровень оплаты труда – исследовалось в гораздо меньшей мере.

Некоторые ученые полагают, что личностные качества намного больше воздействуют на формирование выгорания не только по сравнению с демографическими свойствами, но и с условиями рабочей среды. Существование корреляционных связей между личностными качествами и выгоранием обусловило то, что личностный фактор стал пониматься как основной при выборе социальных профессий. В частности, Н.А. Аминовым личностные различия в предрасположенности к развитию выгорания понимаются как ключевые предпосылки к выбору педагогической деятельности у школьников педагогических классов. Им выявлены корреляции индивидуальных различий в стабильности к формированию выгорания с типологическими характеристиками нервной системы, что аргументирует, по мнению ученого, наличие природных предпосылок к педагогической деятельности.

В связи с существованием большого числа исследований по обнаружению связи между выгоранием и разнообразными личностными характеристиками рассмотрим лишь некоторые из них.

Личностная выносливость, т.е. способность индивида быть высокоактивным каждый день, производить контроль за жизненными ситуациями и гибко реагировать на разнообразные изменения, непосредственно сопряжена со всеми тремя составляющими выгорания. Индивиды с высокой степенью этой характеристики имеют низкие показатели эмоционального истощения и деперсонализации и значительные показатели по шкале самооценки профессиональных достижений.

Иным популярным направлением исследований выступает обнаружение корреляции между выгоранием и личностными стратегиями

сопротивления выгоранию. По мнению ряда исследователей, высокий уровень выгорания непосредственно сопряжен с пассивными тактиками противоборства со стрессом; и напротив, люди, активно борющиеся со стрессом, имеют низкую выраженность выгорания.

Установлена положительная корреляционная связь между эмоциональным истощением, деперсонализацией и «локусом контроля». Что касается профессиональной успешности, то обнаружена положительная связь между внутренним «локусом контроля» и высокой оценкой профессиональной продуктивности. Отметим, что указанная тенденция подтверждается лишь для мужской выборки.

В ряде работ установлена негативная корреляционная зависимость между составляющими выгорания и самооценкой. В то же время как указывает W. Schaufeli, низкая самооценка хотя и благоприятствует к выгоранию, однако сама может быть отражением условий окружающей среды либо даже отражением влияния выгорания.

Кроме того, выявлены положительные корреляции между поведением типа «А» и компонентами выгорания, в первую очередь, с эмоциональным истощением. Люди, использующие подобный тип поведения, выбирают бурный темп жизни, преодоление сложностей, конкурентную борьбу, выраженное желание держать все под контролем, по этой причине они более неустойчивы к воздействию стрессовых факторов и, как указывается в ряде трудов, в большей мере – заболеваниями нейрогенной природы.

Что касается прочих личностных черт, то их связь с выгоранием исследовалась преимущественно с позиций их комплексного воздействия в сочетании с конкретной концепцией структуры личности. Почти в большинстве исследований этого направления применяется пятифакторная модель личности, разработанная Р. Costa, R. McCrae и содержащая в себе пять ключевых личностных качеств: нейротизм, экстраверсию, открытость опыту, сотрудничество, добросовестность.

Ряд иностранных исследователей отмечают непосредственную связь между «Большой Пятеркой» и склонностью к выгоранию, к примеру, I.J. Deary, L.B. Mills, E.S. Huebner, F.S. Naisberg, R.L. Piedmont и т.д. Самые близкие связи со всеми показателями выгорания имеет нейротизм, особенно с эмоциональным истощением и условием открытости опыту.

W. Schaufeli установил, что деперсонализация позитивно сопряжена с нейротизмом и негативно – с сотрудничеством, а профессиональная успешность – с нейротизмом, экстраверсией, открытостью и добросовестностью, соответственно, последняя составляющая выгорания в большей мере выступает личностной характеристикой, чем реакцией человека на стрессовые обстоятельства.

Взаимосвязь выгорания и эмпатии исследована в трудах В.В. Лукьянова, где установлено, что эмпатия является конструктивным механизмом совладания, содействующий уменьшению степени выраженности синдрома «эмоционального сгорания» и привлекающий адаптивные ресурсы индивида.

Направление исследований о корреляции выгорания и ценностно-мотивационной области к настоящему времени остается мало разработанным. Имеющиеся работы часто показывают противоречивую картину, к примеру, исследования взаимосвязи выгорания с уровнем притязаний, мотивацией к трудовой деятельности.

К примеру, А. Pines при рассмотрении корреляции мотивации и выгорания указала ряд условий: удовлетворенность зарплатой, важность труда, профессиональное перемещение, автономия и степень контроля. Непосредственной связи «сгорания» с удовлетворенностью зарплатой не установлено. Выявлены такие факты:

- важность работы как мотив деятельности связывается с устойчивостью к «burnout», если работа понимается как неважная в глазах работника, то синдром формируется интенсивнее;

– недовольство профессиональным ростом и установка на поддержку (благожелательность) связывается с формированием «выгорания»;

– «сверхконтролируемые» сотрудники больше склонны к «выгоранию» [27, с. 58].

Значимым фактором, вызывающим выгорание, выступает несогласование между ценностями индивида и возможностью их осуществления. Весьма ярким отражением данного факта является феномен «трудоголизма». Весьма распространено это явление в Японии, где выявлено несколько случаев смерти на трудовом месте. Рассматриваемый феномен даже имеет наименование – «karoshi». В некоторых эмпирических исследованиях выявлено существование тесной позитивной взаимосвязи между выгоранием и трудоголизмом.

О.В. Полунина под руководством А.А. Обознова изучала вопрос о взаимосвязи явлений выгорания и увлеченности работой. На выборке сотрудников области обслуживания была аргументирована негативная взаимосвязь выгорания и увлеченности работой, а кроме того обнаружены три типа комбинаций уровней выраженности изучаемых явлений. Исследователем обнаружен «экономный тип» трудового поведения, характеризующийся наименьшей мерой выраженности обоих явлений. Работники, относящиеся к указанному типу, имеют средний уровень представленности трудовой мотивации и профессиональных претензий, держат дистанцию по отношению к трудовой деятельности и бережно тратят свою энергию. Обнаруженный тип работников обосновывает неполярность явлений выгорания и увлеченности работой.

Взаимосвязь выгорания когнитивной и поведенческой областей. Когнитивно-познавательная область личности профессионала исследовалась в российской и иностранной психологии в контексте термина «профессиональный опыт». Предложен ряд концептуальных подходов, обращающих внимание на разнообразных сторонах содержания и развития

этого явления (труды К.А. Абульхановой-Славской, Б.Г. Ананьева, Б.Ф. Ломова и др.). Весьма широкая трактовка структуры профессионального опыта с точки зрения системного подхода присутствует в трудах Ф.С. Исмагиловой. Автор понимает профессиональный опыт как итог комбинации и взаимодействия четырех сфер: интеллектуальной (когнитивной), операциональной, коммуникативной и эмоциональной.

Изучим корреляции когнитивных и операциональных сторон профессионального опыта с выгоранием. В когнитивную (познавательную) область входят своеобразные когнитивные формирования: знания, информационные модели и образы различного уровня обобщения, когнитивные процессы и структуры.

Корреляция между профессиональным выгоранием и когнитивными структурами весьма явственно видна на примере информационных моделей и образов. Указанные когнитивные образования формируют:

- представления о профессиональных ситуациях;
- представления о субъекте труда (которым в профессиях социального типа является человек либо социальное окружение);
- общее представление о профессиональном мире («картина мира профессионала»).

Изучим взаимосвязь названных когнитивных образований с психическим выгоранием.

Проблема рассмотрения профессиональных ситуаций в границах изучения выгорания не нашла надлежащего отражения. В то же время в зарубежной психологии присутствует ряд трудов, посвященных установлению взаимосвязи выгорания и профессиональных обстоятельств. В частности, труды О. Hellesoy, К. Gronhaug и О. Kvitastein, в которых продемонстрировано, что осмысление профессиональных ситуаций, как опасных для жизни либо напряженных, непосредственно связано с эмоциональным истощением и деперсонализацией.

Проблема представления об объекте труда хорошо освещена в трудах по социальной перцепции. В границах указанного направления появления выгорания связывается со спецификой восприятия поведения прочих членов профессиональной категории. В качестве ключевых источников и механизмов формирования выгорания в данном случае являются аффилиация и заражение.

Почти все исследования отмечают ведущую роль явления эмоционального заражения в развитии выгорания. Одним из способов «заражения выгорания» считается явление групповой поляризации, который характеризует тенденцию члена коллектива изменять своё отношение к проблеме на отрицательное, если большинство членов коллектива относится к ней отрицательно, что способствует формированию выгорания. Второй механизм состоит в том, что коллеги становятся некой моделью для имитации признаков выгорания. В ситуации стресса люди начинают осмысливать признаки выгорания коллег как некую норму поведения и начинают ей отвечать.

1.3 Специфика протекания синдрома у педагогических работников

Следует отметить, что в настоящее время проблема профессионального, психического выгорания как деструктивного механизма педагогической деятельности становится одной из самых важных научно-практических проблем. Как отмечает Темиров Т.В., объективно устанавливающаяся высокая динамика личностных и профессиональных требований к работникам педагогической сферы предопределяет необходимость, во-первых, регулярного мониторинга данной области, установления ее актуального состояния и основных тенденций, а во-вторых, поиска новых способов профессионального совершенствования, адекватного

личностного развития педагогов при выявлении и нивелировании возникающих напряжений.

С позиции Л.М. Митиной, профессия учителя считается одной из самой деформирующей личность человека и деятеля.

Как отмечается в статье Хухлаевой О. «Одной из серьезных проблем современной школы является эмоциональное выгорание педагогов, которому подвержены чаще всего люди старше 35-40 лет. Получается, что к тому времени, когда они накопят достаточный педагогический опыт, а собственные дети уже подрастут и можно ожидать резкого подъема в профессиональной сфере, происходит спад» [цит. по 29].

Н.В. Гришина изучает выгорание в качестве своеобразного состояния человека, являющегося результатом профессиональных стрессов, адекватный анализ которого нуждается в экзистенциальном уровне характеристики. Это требуется потому, что формирование выгорания не ограничивается профессиональной областью, а проявляется в разнообразных ситуациях бытия индивида; болезненное разочарование в работе как инструменте нахождения смысла влияет на всю жизненную ситуацию.

В работе Е.Г. Ожоговой продемонстрировано, что формирование синдрома выгорания учителей обусловлено рассогласованием в системе смысложизненных ориентаций при недовольстве ходом самореализации, потере интереса и насыщенности жизни, наравне с сочетанием таких важнейших ценностей, как сбережение своей индивидуальности, развитие себя и высокое материальное положение.

В литературе описано, что профессиональные деформации по-разному выражаются у представителей различных профессий. Например, у учителей – в авторитарности и категоричности суждений.

С. В. Кондратьева (1980) и А. В. Осницкий (2001) отмечают, что с увеличением стажа трудовой деятельности у некоторых учителей появляется чрезмерная обобщенность в понимании учеников, их деперсонализация.

Подобные педагоги осмысливают конкретного ученика лишь как типичного представителя, абстрагируясь от индивидуальных характеристик, что уменьшает эффективность влияния на него. Монологичность, строгая структурированность и формализованность коммуникативных процессов уменьшает у учителей самокритичность, создает компенсаторное ощущение превосходства над окружающими. У них появляется мнительность и педантичность, наблюдается снижение живости, эмоциональности и самообладания, увеличивается импульсивность и интенсивность самоконтроля.

Г.А. Виноградова (2001) указывает, что большинству учителей свойственна поучающая, дидактическая манера речи, которая присутствует и в области личных отношений. У педагогов присутствует чрезмерная авторитарность и категоричность. Властность с излишней дидактичностью благоприятствует угнетению чувства юмора. У них присутствует упрощенный подход к проблемам. В то же время, как указывают другие исследователи (Р. М. Грановская, 1984; Е.И. Рогов, 1998), если это оправдано в профессиональной деятельности, то вне ее подобный подход обуславливает ригидность и прямолинейность мышления.

На сегодняшний день можно указать три ключевые стадии синдрома профессионального выгорания у педагогов: 1) на первой начальной стадии у педагогов присутствуют отдельные сбои на уровне реализации функций, произвольного поведения: забывание каких-то вещей. Вследствие боязни ошибиться, это сочетается с повышенным контролем и многократной проверкой реализации рабочих действий на фоне чувства нервно-психической напряженности; 2) на второй стадии присутствует падение интереса к трудовой деятельности, потребности в общении; 3) третья стадия – непосредственно личностное выгорание. Присутствует абсолютная утрата интереса к труду и жизни в целом, эмоциональное безразличие, отупение,

неготовность видеть людей и общаться с ними, чувство перманентного отсутствия сил.

В диссертации Мальцевой Н.В. были получены следующие эмпирические результаты, касающиеся развития синдрома психического выгорания у учителей.

1. Синдром профессионального выгорания есть комплексное психологическое формирование, характеризующееся тесными взаимосвязями между всеми формирующими его компонентами, причем более структурированным и целостным рассматриваемое явление выступает у педагогов со стажем от 10 до 20 лет и в возрасте от 41 до 55 лет.

2. Развитие синдрома профессионального выгорания предопределено как индивидуальными, так и личностными характеристиками учителей. Среди индивидуальных черт, благоприятствующих развитию синдрома профессионального выгорания, указываются показатели интеллектуальной и эмоциональной областей. Среди личностных черт указывается низкая общительность, высокая ответственность, самостоятельность, предрасположенность к чувству вины, повышенная тревожность.

3. Изучение корреляции синдрома профессионального выгорания с индивидуальными и личностными свойствами в ходе профессионального и возрастного развития позволило обнаружить, что роль индивидуальных черт в развитии синдрома профессионального выгорания наиболее ощутима на начальных этапах вхождения в педагогическую деятельность (стаж от 3 до 10 лет), когда реализуется формирование индивидуального стиля деятельности и рост ее эффективности. Личностными качествами синдром психического выгорания обуславливается как на этапах ранней профессионализации (стаж от 3 до 10 лет), так и на стадии профессиональной зрелости (стаж до 20 лет). На стадии профессионального мастерства указанные качества играют наименьшую роль, что может быть предопределено аккумулярованным

практическим опытом, благоприятствующим созданию стереотипов в осуществлении педагогической деятельности.

4. В ходе онтогенетического развития постепенно возрастает включенность индивидуальных и личностных характеристик в процесс развития синдрома психического выгорания, так наиболее тесные взаимосвязи между указанными параметрами выявлены у учителей в возрасте от 41 до 55 лет, так как рост возраста благоприятствует нарастанию усталости, фиксации социально нежелательных поведенческих и эмоциональных реакций, что обуславливает развитие профессиональных деструкций и деформаций личности.

А.А. Рукавишников, при разработке методики изучения психического выгорания учителей, отмечает, что психическое выгорание – это стабильное прогрессирующее, негативно окрашенное психологическое явление, которое характеризуется психоэмоциональным истощением, формированием дисфункциональных установок и поведения на работе, утратой профессиональной мотивации, имеющееся в профессиональной деятельности у лиц не страдающих психопатологией. Основными параметрами выгорания являются: психоэмоциональное истощение, личностное отдаление (отчуждение), профессиональная мотивация.

В целом, следует отметить, что во всех случаях речь идет об изменениях в личности и деятельности профессионала под действием профессии. В исследованиях, посвященных изучению профессионального выгорания, существуют противоречивые данные, касающиеся влияния стажа на профессионально выгорание, специфику этой взаимосвязи для педагогов, а также остается неясным, какие параметры удовлетворенности трудов в большей степени связаны с профессиональным выгоранием.

Рядом исследователей выявлены внутрипрофессиональные различия в специфике профессионального выгорания среди работников педагогической области. Обнаружено, что уровень обучения и особенности преподаваемой

дисциплины обуславливают отличную степень выгорания. В частности, по сравнению с коллегами более высокую степень выгорания имеют педагоги начальных классов и педагоги музыки, а степень выгорания у педагогов физического воспитания меньше, чем у педагогов -предметников.

А.Н. Густелева в процессе исследования личностных факторов устойчивости педагогов к синдрому профессионального выгорания осуществила сравнительный анализ степени выгорания педагогов и воспитателей ДООУ. Консолидированный показатель профессионального выгорания и у педагогов, и у воспитателей, равен среднему уровню развития. В то же время по субфактору деперсонализации обнаружены статистически важные различия ($p < 0.05$): педагоги более подвержены развитию этого компонента выгорания.

С.Б. Величковская рассматривала различия в уровне выраженности составляющих профессионального выгорания учителей общеобразовательных школ и высших учебных заведений: по критерию психоэмоционального истощения педагоги школ оказались более склонны к формированию эмоционального истощения ($p < 0,1$).

Сравнение результатов различных исследований показывает, что выгорание предопределяется не отдельным фактором профессии, а целым ее комплексом. По этой причине можно полагать, что те спорные вопросы, которые появляются при анализе воздействия отдельных факторов, могут быть отражением общего воздействия и наполнения профессии, и ее социального статуса, и престижа в социуме, и ряда прочих условий. Изучение интрапрофессиональных различий в развитии профессионального выгорания дают возможность выявить особенности общего влияния профессиональной деятельности на личность сотрудника, а также установить специфические факторы, детерминирующие формирование синдрома выгорания.

2 Анализ профессионального выгорания персонала на примере МАОУ СОШ №32 г. Томска

2.1 Характеристика деятельности Учреждения

Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа № 32 г. Томска (МАОУ СОШ №32) создано на основании постановления Главы администрации г. Томска от 15.07.1993 № 93 «О создании муниципальных образовательных учреждений».

МАОУ СОШ №32 выступает некоммерческой организацией и имеет своей целью осуществление работ, предоставление услуг в целях реализации предопределенных законодательством Российской Федерации полномочий муниципального образования «Город Томск» в области образования.

Организационно-правовая форма: учреждение. Тип учреждения: автономное. Тип образовательной организации: общеобразовательная организация.

Юридический адрес: 63434, г. Томск, ул. Пирогова, 2. Фактический адрес соответствует юридическому.

МАОУ СОШ №32 создано без лимита срока функционирования. Учредителем и владельцем имущества Учреждения выступает муниципальное образование «Город Томск» в лице администрации Города Томска.

От имени Учредителя в отношениях с МАОУ СОШ №32 функции и полномочия реализует департамент образования администрации Города Томска. Полномочия владельца имущества, принадлежащего МАОУ СОШ №32 на праве оперативного управления, в том числе особо ценного, производит департамент управления муниципальной собственностью администрации г. Томска.

МАОУ СОШ №32 считается юридическим лицом со дня государственной регистрации и от своего имени вправе приобретать и

реализовывать имущественные и личные неимущественные права, нести обязанности, выступать истцом и ответчиком в суде.

МАОУ СОШ №32 обладает автономией, под которой понимается самостоятельность в осуществлении образовательной, научной, административной, финансово-экономической деятельности, разработке и принятии локальных нормативных актов в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и настоящим Уставом.

МАОУ СОШ №32 реализует муниципальные задания в соответствии с predetermined Уставом видами основной деятельности. Муниципальное задание разрабатывается Учредителем и понимается обязательным. Наряду с видами основной деятельности Учреждение может производить другие виды деятельности, зафиксированные Уставом, только, если это служит достижению целей, ради которых Учреждение создано, и соответствующие данным целям.

Предметом деятельности МАОУ СОШ №32 выступает выполнение работ, предоставление услуг по реализации predetermined федеральными законами, законами Томской области, нормативными правовыми актами Российской Федерации и нормативными правовыми актами органов местного самоуправления полномочий муниципального образования «Город Томск» в области образования; выполнение образовательных программ дошкольного, начального общего, основного общего и среднего общего образования в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами; выполнение дополнительных общеразвивающих программ.

МАОУ СОШ №32 может вести образовательную деятельность помимо объема муниципального задания за счет ресурсов физических и (либо) юридических лиц по договорам об оказании платных образовательных

услуг. Платные образовательные услуги есть выполнение образовательной деятельности по заданиям и за счет ресурсов физических и (либо) юридических лиц по договорам об оказании платных образовательных услуг. Доход от предоставления платных образовательных услуг употребляется МАОУ СОШ №32 в соответствии с уставными целями.

Содержание образования в МАОУ СОШ №32 обуславливается образовательными программами, создаваемыми, принимаемыми и реализуемыми МАОУ СОШ №32 самостоятельно исходя из федеральных государственных образовательных стандартов и с учетом надлежащих примерных базовых образовательных программ. МАОУ СОШ №32 реализует базовые образовательные программы дошкольного образования, начального общего образования, основного общего образования, среднего общего образования.

Обучение в МАОУ СОШ №32 ведется на русском языке.

Количество классов и их наполняемость в МАОУ СОШ №32 определяется в зависимости от числа поданных заявлений граждан и условий, сформированных для реализации образовательного процесса, и с учетом санитарных норм, гигиенических требований и контрольных нормативов, зафиксированных действующим законодательством Российской Федерации.

Учебный год в МАОУ СОШ №32 начинается 1 сентября и завершается в соответствии с учебным планом надлежащей общеобразовательной программы. Начало учебного года может переноситься МАОУ СОШ №32 при выполнении общеобразовательной программы в очно-заочной форме обучения не дольше чем на один месяц, в заочной форме обучения - не свыше чем на три месяца.

Режим занятий обучающихся определяется локальным нормативным актом МАОУ СОШ №32.

Единоличным исполнительным органом МАОУ СОШ №32 является его руководитель (директор), назначаемый на должность Учредителем.

Коллегиальными органами управления Учреждением являются: Общее собрание трудового коллектива; Педагогический совет; Наблюдательный совет; Управляющий совет; Родительский комитет; Методический совет; Совет обучающихся.

В Приложении А приведены результаты оценки условий труда в 2017 г.

Режим работы МАОУ СОШ № 32 г. Томска: занятия организованы в две смены:

1 смена: 1-е, 2-е, 5-е, 9-е, 10-е, 11-е классы;

2 смена: 3-и, 4-е, 6-е, 7-е, 8-е классы.

По пятидневной неделе осуществляется образовательная деятельность в 1-7 классах; по шестидневной неделе - в 8-11 классах.

В 2017-2018 учебном году в школе было открыто 41 классов-комплектов, из них 17 - начального общего образования (1-4 классы), 20 – основного общего образования (5-9 классы), 4 – среднего общего образования (10-11 классы).

Общая численность учащихся в 2017 г. по сравнению с 2016 г. возросла на 39 чел. Увеличение количества учеников произошло за счет открытия пяти первых классов (вместо планируемых четырех). Кроме того, наблюдается тенденция увеличения количественного показателя средней наполняемости классов: в 2016 г - 23,8, в 2017 г – 25,6. Одним из главных ресурсов любой организации, в т.ч. МАОУ СОШ № 32 являются ее сотрудники.

2.2 Оценка кадровых ресурсов

В таблице 1 представлена динамика численности персонала МАОУ СОШ № 32 в разрезе категорий.

Таблица 1 – Динамика численности персонала

Категория	2016	2017	Изменение	
			Абс., чел.	Темп роста, %
1 Административно-управленческий персонал	7	7	0	100,0
2 Педагогический персонал				
2.1 без совместителей	59	58	-1	98,3
2.2 с совместителями	62	61	-1	98,4
- в т.ч. учителя				
2.1.1 без совместителей	53	51	-2	96,2
2.2.2 с совместителями	55	53	-2	96,4
3 Прочий персонал	15	25	10	166,7
Численность всего	84	93	9	110,7

Рост численности персонала МАОУ СОШ №32 на 9 чел., или на 10,7%, до 93 чел. в 2017 г. обусловлен увеличением младшего обслуживающего персонала. Количество учителей в 2017 году уменьшилось на 2 человека, или на 3,8%, по сравнению с предыдущим годом в связи с увольнением по собственному желанию. С учетом того, что численность учащихся возросла, можно сделать вывод о том, что нагрузка на педагогических работников также выросла.

Таблица 2 – Структура персонала в разрезе категорий

Категория	2016		2017		Изм., %
	Чел.	Уд.вес, %	Чел.	Уд.вес, %	
1 Административно-управленческий персонал	7	8,33	7	7,53	-0,81
2 Педагогический персонал					
2.1 без совместителей	59	70,24	58	62,37	-7,87
2.2 с совместителями	62	73,81	61	65,59	-8,22
- в т.ч. учителя					
2.1.1 без совместителей	53	63,10	51	54,84	-8,26
2.2.2 с совместителями	55	65,48	53	56,99	-8,49
3 Прочий персонал	15	17,86	25	26,88	9,02
Численность всего	84	100,00	93	100,00	

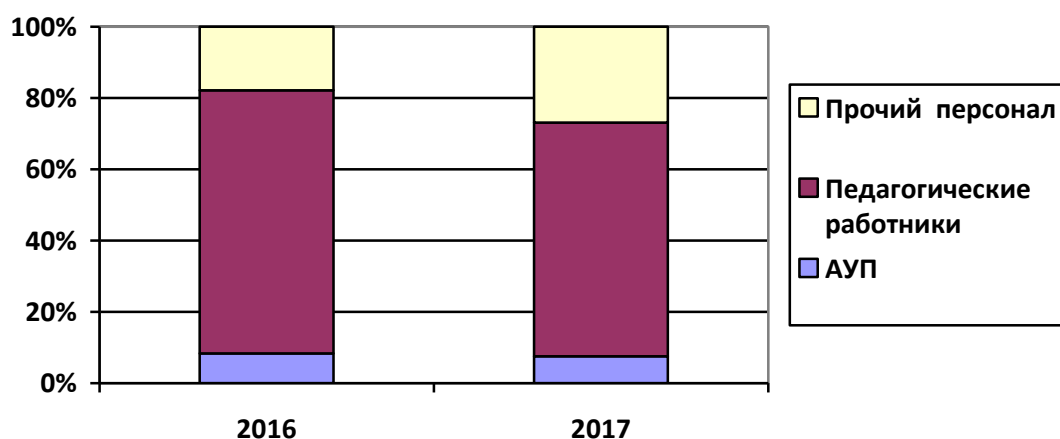


Рисунок 1 – Динамика структуры персонала в разрезе категорий

В структуре МАОУ СОШ №32 как в 2016, так и в 2017 г. преобладают педагогические работники: 65,59% с учетом совместителей и 62,37% без учета совместителей – в 2017 г. В т.ч. учителя без совместителей – 54,84% от общей численности сотрудников в 2017 г. Что обусловлено направлением деятельности рассматриваемой организации.

Хотя численность административно-управленческого персонала в 2017 г. не изменилась и составляла в оба года 7 чел., ее доля вследствие роста общей численности сотрудников снизилась на 0,81%

Отметим, что рост прочего персонала (в т.ч. младшего обслуживающего персонала) обусловил рост его доли в 2017 г. по сравнению с предыдущим годом на 9,02% - до 26,88%.

Таблица 3 – Средний возраст персонала по категориям

Категория	2016	2017	Изменение	
			Абс., лет.	Темп роста, %
Административно-управленческий персонал	48	49	1	102,1
Педагогический персонал	51	52	1	102,0
В т.ч. учителя	50	51	1	102,0
В целом по организации	50	52	2	104,0

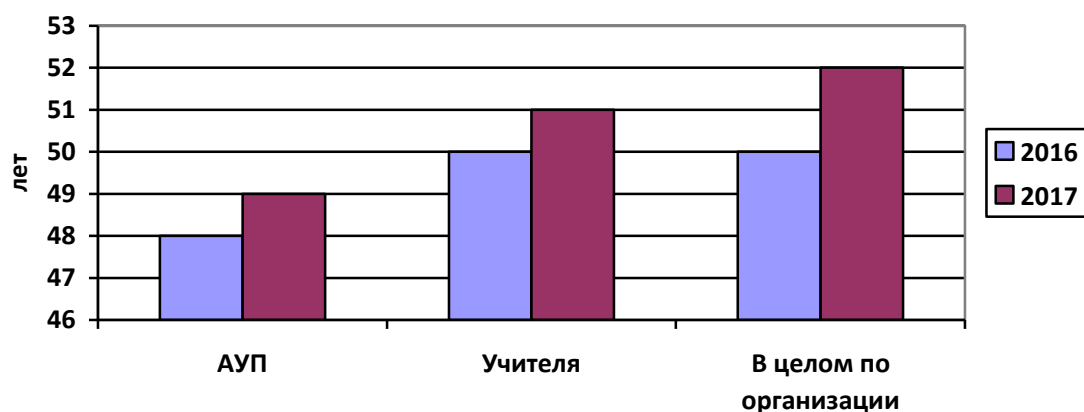


Рисунок 2 – Динамика среднего возраста персонала по категориям

По данным, представленным в таблице 2 и на рисунке 2, видно, что средний возраст сотрудников увеличивается. Так в целом по организации средний возраст увеличился в 2017 г. на 2 г., или на 4%, и составил 52 г. В т.ч. увеличился средний возраст административно-управленческого персонала (на 1 г. до 49 лет), педагогических работников (на 1 г. до 52 лет). При этом средний возраст учителей также возрос на 1 г., или на 2%, и составил в 2017 г. 51 г.

Следует отметить, что в 2017 г. по сравнению с предыдущим годом число педагогических работников в возрасте от 55 лет возросло на 1 чел. Удельный вес данной возрастной категории в составе педагогических работников увеличился на 2% и составил 41%. Таким образом в 2017 г. в МАОУ СОШ № 32 г. Томска сохранилась тенденция «старения» педагогических работников.

В то же время в МАОУ СОШ № 32 наблюдается прирост численности молодых специалистов: их численность в 2017 г. составила 10 чел., т.е. 17,24% в составе педагогических работников (прирост по сравнению с 2016 г. равен 6 чел.). Однако указанный факт не смог оказать существенного влияния на средний возраст сотрудников ввиду низкой доли молодых специалистов.

Таблица 4 – Анализ базового уровня образования педагогических работников

Вид образования	2016	2017	Изменение	
			Абс.	Темп роста, %
Высшее образование педагогической направленности (профиля)	57	55	-2	96,5
Среднее профессиональное образование педагогической направленности	2	3	1	150,0
Итого	59	58	-1	98,3
Удельный вес с высшим образованием	96,6	93,2	-3,4	

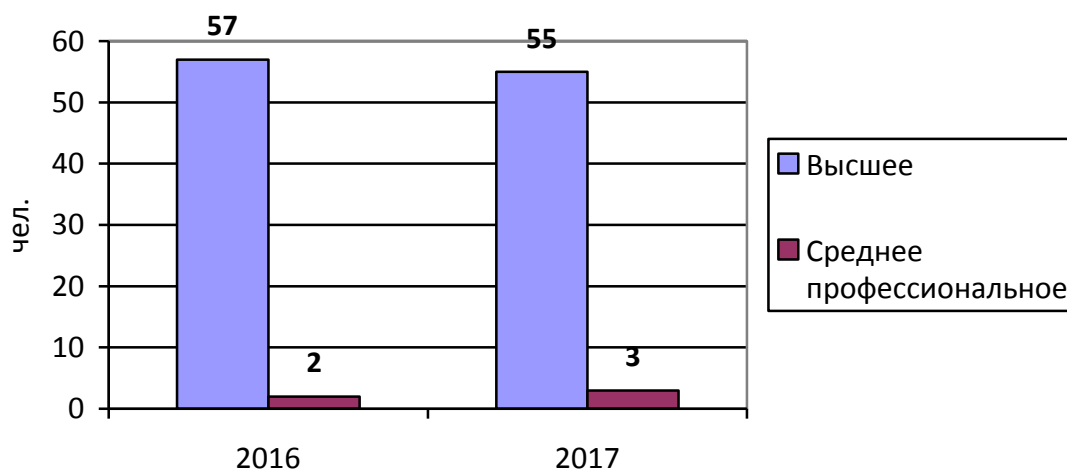


Рисунок 3 – Динамика изменения базового уровня образования педагогических работников

По данным, представленным в таблице 4 и на рисунке 3, можно сделать вывод о том, что в МАОУ СОШ № 32 в анализируемом периоде преобладают сотрудники с высшим образованием, несмотря на то что их численность и доля несколько снизилась (на 2 чел. уволенных по собственному желанию), и составила 55 чел., т.е. 93,2% от общего числа педагогических работников.

Создание условий для непрерывного профессионального развития педагогов обеспечивает качество кадрового состава организации. Одной из приоритетных задач профессионального развития является формирование мотивации к изменениям, введению новшеств и собственному развитию.

Непрерывное профессиональное развитие педагогов обеспечивается через:

- участие педагогов в проектах и программах, предусмотренных Программой развития МАОУ СОШ № 32 г. Томска на 2017-2020годы: инновационный проект «Профессиональное мастерство. Интеллект. Культура», инновационный проект РВЦИ «Развитие профессиональных компетенций и мастерства педагогов в условиях сетевого взаимодействия и непрерывного образования»;

- внедрение модели «Школа-центр» (духовно-нравственное, гражданско-патриотическое воспитание на основе музейной педагогики, краеведения и образовательного туризма»);

- реализацию собственных сетевых образовательных событий: Открытых Пироговских педагогических и Музейных краеведческих чтений, профориентационных квестов: «Навигатор», «Старт в бизнес», квест-игры «Мой выбор»;

- реализацию программы статуса МСП по теме «Новые форматы сетевых событий в развивающей образовательной среде школы», утвержденной департаментом образования администрации Города Томска в декабре 2015 года; Результат работы за год – тиражируемость инновационных разработок для 185 педагогов и руководителей;

- реализацию программы повышения квалификации педагогических работников, учитывающей темы самообразования педагогов, модульно-накопительную систему, ресурсы учреждения в совершенствовании профессиональных компетенций (лаборатории, проблемно-творческие группы), внешние образовательные ресурсы НИ ТГУ, ТГПУ, ТОИПКРО,

ОГБУ «РЦРО», МАУ ИМЦ: в 2017 году прошли повышение квалификации 38 человек (62%);

- реализацию мероприятий, предусмотренных Концепцией развития математического образования в МАОУ СОШ № 32 г. Томска;

- реализацию мероприятий, предусмотренных пилотным проектом межрегионального сетевого партнёрства по образованию в интересах устойчивого развития «Учимся жить в глобальном мире: Экология. Здоровье. Безопасность»;

- организацию участия молодых специалистов на договорной основе с ОГБУ «РЦРО» в региональной программе «Три горизонта»; стабильна динамика участия в данной программе педагогов (2013 год – 1 педагог, Зуева М., 2014 год - Морозовская Н.А., 2015, 2016, 2017 – Балабан Е.Г.); а также в работе муниципального клуба молодых учителей, семинарах, организованных МАУ ИМЦ, в работе ассоциации педагогов по робототехнике;

- реализацию коучпрограммы и программы «Наставничество», обеспечивающих профессиональную адаптацию, формирование профессиональных компетенций молодых педагогов, педагогов, имеющих небольшой стаж работы в образовательной организации; участниками которых стали более 28 педагогов, из них 7 молодых педагогов; молодыми педагогами в полном объеме реализованы утвержденные на Методическом совете индивидуальные планы работы (коучи) по совершенствованию профессионального мастерства; успешно внедряются собственные инновационные разработки: Швадленко М.К., педагогом-психологом внедрялись модели: ученического самоуправления «Класс-город», по освоению финансовой грамотности и экономического образованию в формате внутришкольной экономической игры «Эконом-ПРО», по гражданскому образованию в формате сетевых образовательных событий «Мой выбор» и профориентационных квестов; Балабан Е.Г. оформлены

методические разработки уроков, технологические карты, научно-методическая статья, опубликованная в престижном сборнике РИНЦ; организовано участие молодого педагога Балабан Е.Г. совместно с наставником в муниципальных профессиональных конкурсах: «Педагог – наставник», «Электронное портфолио молодого учителя», региональном конкурсном отборе на назначение стипендии Губернатора Томской области, серии уроков «наставник-специалист»;

- организацию участия с 2011 года в сетевом муниципальном проекте «Научное педагогическое общество в сфере воспитания и дополнительного образования», в том числе секций международной конференции «Наука и образование» (ТГПУ), всероссийской конференции «Социально – педагогическая работа» (ТГПУ), региональных Духовно - исторических чтений (ТДС): подготовлено 8 публикаций – международного уровня, 31 - всероссийского, 10 – регионального;

- организацию участия в сетевых образовательных программах: сформировано и апробировано на разных уровнях и в различных форматах содержание мероприятий на сетевой основе, увеличение числа участников - более 40%; они объединили усилия более 2818 человек (на 420 больше по сравнению с прошлым годом, 2398), из них 1561 учащийся, 1652 педагога, 91 представитель родительской общественности, 80 представителей местного сообщества, в том числе студентов и магистрантов вузов, представителей бизнеса;

- реализацию стажировочной площадки более чем для 120 педагогов и руководителей по теме «Технологии музейной педагогики в современном образовательном процессе»;

- организацию участия в профессиональных конкурсах: муниципальном этапе всероссийского конкурса «Учитель года – 2018» (результат – участие в муниципальном этапе); «Самый классный классный» (результат – участие в муниципальном этапе); «Мой лучший урок»

(результат – победитель регионального этапа, финалист всероссийского этапа); «За нравственный подвиг учителя» (результат – победитель регионального этапа); «Педагог-наставник» (результат – участие); конкурсный отбор на назначение стипендии Губернатора Томской области (1 победитель) и др.;

- участие в работе муниципальных и региональных проблемно-творческих группах педагогов.

Инструментом измерения качественного уровня руководящих и педагогических кадров в учреждении выступает процедура аттестации. В период с января 2017 года по 31 декабря 2017 года было аттестовано 19 человек, из них:

- 10 на высшую квалификационную категорию;
- 7 – на первую квалификационную категорию;
- 2 - на соответствие занимаемой должности.

Таким образом в МАОУ СОШ № 32 г. Томска педагогический и административный состав учреждения представлен высококвалифицированными кадрами, что подтверждается результатами аттестации: 72% педагогических работников имеют высшую и первую квалификационную категорию.

В МАОУ СОШ № 32 г. Томска созданы необходимые условия для самообразования педагогов, непрерывного профессионального развития, формирования исследовательской культуры, совершенствования учительского корпуса.

2.3 Диагностика профессионального выгорания учителей

В ходе опытно-экспериментальной работы была проведена диагностика профессионального выгорания К. Маслач, С. Джексон, в адаптации Н.Е. Водопьяновой. Текст данной диагностики приведен в Приложении Б.

Опросник включает три шкалы: «эмоциональное истощение» (9 утверждений), «деперсонализация» (5 утверждений), «редукция личных достижений» (8 утверждений).

Варианты ответов оцениваются следующим образом: «никогда» - 0 баллов, «очень редко» - 1 балл, «иногда» - 3 балла, «часто» - 4 балла, «очень часто» - 5 баллов, «каждый день» - 6 баллов. Ключ к опроснику также приведен в Приложении Б.

Содержательные характеристик шкал.

«Психоэмоциональное истощение» - ситуация истощения эмоциональных, физических, энергетических ресурсов работника, трудящегося с людьми. Истощение выражается в хроническом эмоциональном и физическом утомлении, равнодушии и холодности по отношению к окружающим с симптомами депрессии и раздражительности.

«Деперсонализация» (личностное отдаление) - своеобразная форма социальной дезадаптации работника, трудящегося с людьми. Личностное дистанцирование выражается в уменьшении числа контактов с окружающими, усилении раздражительности и нетерпимости в обстоятельствах общения, негативизме по отношению к прочим людям.

«Редукция личных достижений» (профессиональная мотивация) – уменьшение ощущения компетентности в своей трудовой деятельности, недовольство собой, падение ценности своей трудовой деятельности, отрицательное самовосприятие в профессиональной области. Появление чувства вины за собственные негативные проявления либо чувства, падение профессиональной и личной самооценки, возникновение чувства своей несостоятельности, безразличия к работе. Снижение уровня рабочей мотивации и энтузиазма по отношению к трудовой деятельности альтруистического наполнения. Состояние мотивационной области судится по таким критериям, как производительность профессиональной деятельности, оптимизм и заинтересованность в трудовой деятельности,

самооценка профессиональной компетентности и уровень эффективности в работе с людьми.

В эксперименте принимали участие профессиональная группа педагогов в количестве 9 человек, стаж профессиональной деятельности более 15 лет (таблица 5).

Таблица 5 – Результаты диагностика профессионального «выгорания» педагогов

№п/п	ФИО	Эмоциональное истощение	Деперсонализация	Редукция личностных достижений	Кол-во баллов
1	XXX1	15	2	26	43
2	XXX2	17	2	19	38
3	XXX3	6	0	9	15
4	XXX4	20	2	18	40
5	XXX5	9	1	15	25
6	XXX6	6	3	11	20
7	XXX7	15	3	18	36
8	XXX8	23	4	28	55
9	XXX9	16	6	17	39
Общее кол-во баллов		127	23	161	
Среднее кол-во баллов		14,1	2,6	17,9	

По данным, представленным в таблице 5 и на рисунке 4, можно сделать вывод о том, что почти у всех опрошенных синдром не сформирован, за исключением одного сотрудника (обозначенного под номером 8, у которого средние значения). У остальных же 8 респондентов компонент «Психоэмоциональное истощение» не превысил 20 баллов, компонент «Деперсонализация» (личностное отдаление) не превысил 6 баллов, компонент «Редукция личных достижений» (профессиональная мотивация) не превысил 19 баллов.

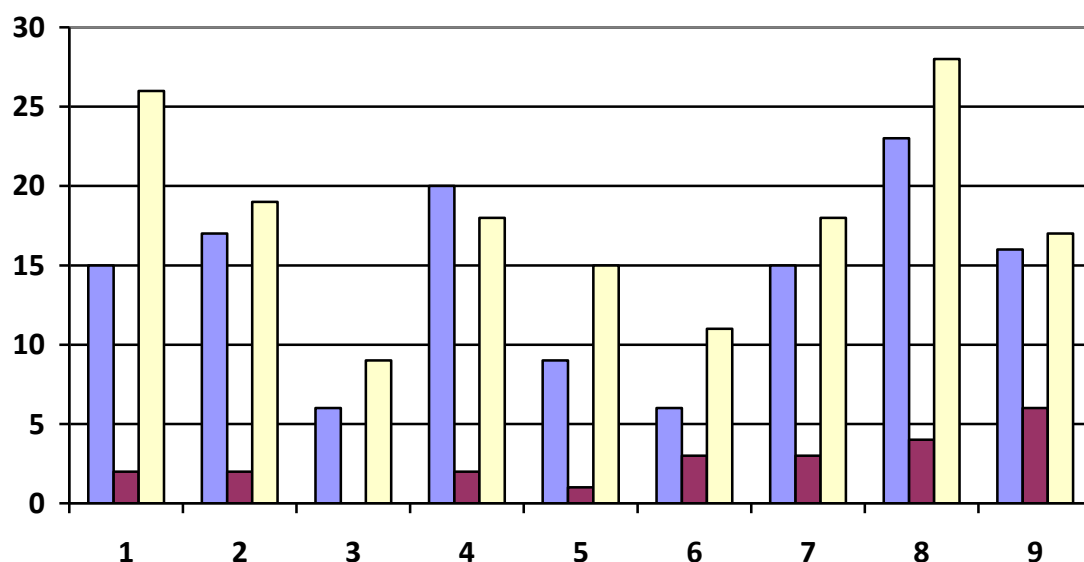


Рисунок 4 – Выраженность фаз профессионального «выгорания» педагогов

Таким образом, можно сделать вывод о том, что в целом коллектив МАОУ СОШ № 32 г. Томска не подвержен синдрому профессионального выгорания. Однако у отдельных сотрудников он уже формируется. Поэтому необходимо разработать и применять программу по профилактике профессионального выгорания для педагогов.

3 Разработка мер по профилактике профессионального выгорания педагогических работников

Преодоление педагогом синдрома эмоционального выгорания, становится возможным, если:

- произведена своевременная диагностика выявления изменения уровня выраженности эмоционального выгорания;
- определены стратегии преодоления синдрома эмоционального выгорания;
- разработаны профилактические меры по предупреждению эмоционального выгорания педагогов.

Профилактические мероприятия по предупреждению профессионального выгорания педагогов должны включать в себя практический (лекции, диалоги, тренинговые и групповые практические занятия и др.) и технологический (технологии преодоления) блоки. Направлениями реализации мероприятий являются: проведение диагностики (установление степени выраженности у учителей синдрома эмоционального выгорания); развитие мотивов (мотивация учителя на участие в проекте); реализация мероприятий; осуществление анализа (анализ и оценка эффективности мероприятий по профилактике возникновения синдрома профессионального выгорания) [10, с. 34].

Внедрение разработанных мероприятий по профилактике возникновения синдрома эмоционального выгорания позволит уменьшить тревожность и напряжение в межличностных отношениях, формировать умение педагога психической саморегуляции, сформировать эмоциональную стабильность, что благоприятствует положительному изменению индивидуально-психологических качеств. Эти особенности требуются учителям для преодоления этого синдрома, приспособления к качественно изменяющимся социальным ситуациям современного общества.

Перечень профилактических мероприятий профессионального выгорания сотрудников МАОУ СОШ № 32 г. Томска представлен в таблице 6.

Таблица 6 - Профилактические мероприятия по предупреждению профессионального выгорания педагогов

Название мероприятия	Термин реализации, периодичность	Форма проведения	Ответственный
Определение психологической уравновешенности, степени предрасположенности к стрессу, симптомов и уровня эмоционального выгорания	1 раз в 4 месяца	Тестирование	Директор
Обучение техникам преодоления стрессовости (метод глубокого дыхания, технология позитивного мышления, мышечное расслабление и т. п)		Практические занятия	Директор, психолог (по согласованию)
Ароматерапия	1 раз в месяц	Практические занятия	Учитель биологии, химии
Обучение правильному и рациональному питанию	1 раз в месяц	Лекция	Учитель биологии, химии
Йога, фитбол, пионербол, баскетбол	1 раз в неделю	Практические занятия	Учитель физической культуры

Важность методов релаксации и промежутков отдыха бесспорна для предотвращения синдрома эмоционального выгорания. В то же время следует учесть, что работа над планированием отдыха и тайм-менеджмент будут эффективна только тогда, когда одновременно с этим происходит работа над взглядами и ситуативными позициями. Только на таком фоне отдых и расслабление могут иметь продолжительное действие.

Метод глубокого дыхания. Важной составляющей всех видов процедур, которые расслабляют, есть упражнения с глубоким дыханием. Глубокое естественное дыхание может принести пользу почти всем. Оно весьма облегчает существование людям, предрасположенным к панике, тревоге, апатии, головным болям. Глубокое дыхание предстает чрезвычайно эффективным инструментом для быстрого уменьшения стресса различных уровней. Глубокое дыхание считается техникой, которой можно воспользоваться во всякой ситуации, во всякое время для того чтобы устранить эмоциональное и физиологическое напряжение, обусловленное стрессом.

Определение типа дыхания. Выяснить, какой тип дыхания свойственен для человека в обычных условиях, можно следующим способом: приложите ладонь одной руки на грудь, иной - на живот. Осуществить глубокий вдох. Если сначала поднимается рука, расположенная на груди, - тип дыхания грудной (торакальный), если сначала поднимается рука, расположенная на животе, - тип дыхания диафрагмальный (абдоминальный).

Грудное дыхание - поверхностный тип дыхания, присущий многим взрослым людям. Такой тип дыхания не содействует устранению стресса, он скоро реагирует на ощущение тревоги и раздражения учащенным, неритмичным темпом дыхательных движений.

Навык глубокого дыхания позволяет контролировать физиологические реакции, появляющиеся в ответ на стрессор.

Тренировки глубокого дыхания:

- дышите носом;
- примите удобную позу (сидя или стоя), закройте глаза;
- положите одну ладонь на грудь, другую - на живот;
- дышите как обычно, отмечая, в какой последовательности двигаются руки на вдохе;

- необходимо осуществить вдох так, чтобы сначала поднялась рука, расположенная на животе, а затем рука, расположенная на груди.

Техника глубокого дыхания:

- медленный вдох с помощью носа;
- вдох с заполнением воздухом нижних отделов легких, потом с постепенным заполнением средних, а дальше - верхних отделов легких (вдох - рекомендуется делать плавно, как одно движение);
- на несколько секунд задержать дыхание;
- постепенно выдыхать через рот, слегка втяните живот и медленно поджимайте его по мере опустошения легких;
- расслабьте плечи;
- в завершении вдоха необходимо слегка поднять плечи и ключицы таким образом, чтобы легкие можно было вновь до самых верхушек наполнить воздухом.

Наиболее простой, однако довольно эффективный метод эмоциональной саморегуляции – расслабление мимической мускулатуры. Получив навык расслаблять лицевые мышцы, а кроме того произвольно и осознанно контролировать их состояние, можно научиться управлять и надлежащими эмоциями. Весьма важно овладеть навыками расслабления мимических мышц, для того чтобы использовать их при потребности в ситуациях профессиональной деятельности.

Одна из характеристик состояния человека в стрессовых обстоятельствах – это напряжение всех мышц. Однако напряженные мышцы не благоприятствуют выходу из негативной ситуации, еще существеннее замыкая человека в ней. По этой причине рекомендуется освоить прямо противоположную реакцию: расслаблять мышцы тогда, когда присутствует дискомфорт либо стресс.

В настоящее время существуют различные методы релаксации. В частности, к ним можно причислить следующие.

1. Произвольное самовнушение по Эмилю Коэ.

2. Аутотренинг (аутогенная тренировка) по Йогану Генриху Шульцу.

Аутогенная тренировка дает возможность постепенно овладеть конкретными упражнениями для того чтобы научиться управлять функционированием внутренних органов и добиться психического и физического расслабления. В ходе аутотренинга осуществляется смена состояний в конкретной очередности: принимается нужная поза; закрываются глаза; достигается ощущение успокоения; создается ощущение тяжести; появляется приятное ощущение тепла; выход из состояния дремоты.

3. Йога. Трактровка слова «йога» соответствует его санскритскому корню «йодж» – запрягать в упряжку. В более широком понимании – это умение концентрироваться и мобилизоваться. Йога расчленяется на ступени, которые находятся в строго установленной очередности и дополняют друг друга.

Первая ступень содержит пять внешних заповедей: не убивать, не лгать, не смущаться, блести целомудренность, не жалеть богатства. Вторая ступень включает пять внутренних заповедей: очищение, скромность, умеренность, декламацию, стремление. Третья ступень подразумевает использование поз (асан). На четвертой ступени используются упражнения на тренировку дыхания.

В Приложении В приведена технология проведения тренинговых занятий, направленных на улучшение субъективного самочувствия и укрепление психического здоровья.

Ароматерапия - это древнее, усовершенствованное веками искусство использования эфирных масел, фитонцидов растений и других ароматных веществ для укрепления физического и психического здоровья и для косметического ухода за телом.

Современные исследования подтвердили, что аромамасла имеют достаточно высокую противомикробное и противовоспалительное действие,

укрепляют иммунитет, нейтрализуют действие токсических веществ и способствуют их выведению из организма.

Использование ароматических масел включает в себя немало методик – это ванны, ингаляции, растирания, введения их как компонентов в косметической продукции, аромалампа, ароматизация белья и тому подобное. Все зависит от того, с какой целью используется то или иное масло.

Использование эфирных масел с лечебной целью должен быть очень осмотрительным. Поскольку ароматические масла могут вызвать не только аллергию, но и другие побочные действия на организм. При лечении важно использовать натуральные масла и не превышать дозировку. Сегодня аромомасло используют для преодоления самых разнообразных недугов – как физических, так и психических. В частности, довольно популярна ароматерапия при стрессах, переутомлении, неврозах и депрессии. В основном здесь используют масло лаванды, бергамота, лимона, сандала, иланга-иланга, жасмина, герани, полыни, розы и др.

Правильное питание. На фоне нервных и физических перегрузок недостаток некоторых жизненно важных пищевых компонентов временем становится той самой причиной, которая усугубляет стрессовое состояние, а в некоторых случаях даже является прямым толчком к его возникновению.

Рассмотрим более подробно экзистенциальную профилактику профессионального выгорания. Терапия и профилактика синдрома выгорания инициируются с ситуативной разгрузки. Как указывает Сонек, необходимо поразмышлять о том, как можно помочь человеку, трудящемуся в конкретных условиях конкретной компании либо учреждения. К этому в главный образ относятся меры, нацеленные на изменение поведения, целью которого будет передача и разделение ответственности, разработка реалистичных целей, исключение попадания в ситуацию цейтнота. Помимо этого, если это нужно, рекомендуется обсудить представления о норме,

догматах веры, сконцентрировать внимание на характерных образцах мышления (в частности, известную «триаду А. Бека»), кроме того важно выявить и восполнить отсутствующие сведения для увеличения продуктивности труда, при этом полезными могут быть супервизия и рассмотрение конфликтов в команде. В завершение первого этапа рекомендована также работа с изучением границ и с конфликтом авторитетов.

Экзистенциальный аналитик, работая с синдромом выгорания обязан выявить дефициты в области основополагающих мотиваций и начать работать с ними. Приведем некоторые стандартные экзистенциально-аналитические вопросы по предотвращению и по работе с синдромом выгорания:

Вопросы к себе самому

– Для чего я это делаю? Что мне это дает? Дает ли мне это что-то еще, может быть что-то, о чем я не так охотно готов признаться самому себе?

– Нравится ли мне то, что я делаю? Нравится ли мне лишь результат, либо также и процесс? Что я приобретаю от процесса? Охотно ли я вступаю в него? Захватывает ли он меня?

- Переживаю ли я в нем себя свободно обменивающимся с миром (в потоке, в диалоге)?

– Хочу ли я посвятить этому жизнь – это то, ради чего я живу?

В это время осуществляется важнейший процесс: внимание индивида с внешних обстоятельств перемещается на его установку к жизни, на структуру смысла, обуславливающую до сих пор его субъективную жизнь. Постепенно в процессе анализа происходит формирование аутентичных экзистенциальных установок. Развернутый экзистенциальный диалог представлен в Приложении Г.

Таким образом, синдром профессионального сгорания развивается постепенно, поэтапно (напряжение, резистенция, истощение) и для всякого

этапа свойственны конкретные признаки. Несмотря на подобие симптомов сгорания и профессиональных стрессов, не рекомендуется приравнивать их. Синдром профессионального сгорания скорее представляет собой не разновидность стресса, а результат воздействия комплекса стрессовых обстоятельств, как внешних, так и внутренних в комплексе личных и деловых отношений.

В то же время своевременное использование способов и средств профилактики содействует существенному снижению патогенного влияния синдрома на когнитивную, эмоциональную и поведенческую область личности.

4 Социальная ответственность

ЗАДАНИЕ ДЛЯ РАЗДЕЛА «СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ»

Студенту:

Группа	ФИО

Школа	инженерного предпринимательства	Направление	
Уровень образования			

Исходные данные к разделу «Социальная ответственность»:

<p><i>1. Описание рабочего места (рабочей зоны, технологического процесса, используемого оборудования) на предмет возникновения:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> – <i>вредных проявлений факторов производственной среды (метеоусловия, вредные вещества, освещение, шумы, вибрации, электромагнитные поля, ионизирующие излучения и т.д.)</i> – <i>опасных проявлений факторов производственной среды (механической природы, термического характера, электрической, пожарной природы)</i> – <i>чрезвычайных ситуаций социального характера</i> 	<p>При эксплуатации компьютера на работника могут оказывать влияние следующие опасные и вредные производственные факторы (п. 1.2 Типовой инструкции по охране труда при работе на персональном компьютере ТОИ Р-45-084-01, утв. Приказом Минсвязи России от 02.07.2001 N 162):</p> <ul style="list-style-type: none"> - повышенный уровень электромагнитных излучений; - повышенный уровень статического электричества; - пониженная ионизация воздуха; - статические физические перегрузки; - перенапряжение зрительных анализаторов. <p>При длительной работе за компьютером у работника могут возникать боли в позвоночнике, венозная недостаточность, потеря (или ухудшение) зрения из-за перенапряжения глаз, хронический стресс из-за необходимости постоянного принятия решений, от которых зависит эффективность работы.</p>
<p><i>2. Список законодательных и нормативных документов по теме</i></p>	<p>"Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ Федеральный закон от 30.03.1999 N 52-ФЗ "О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения" ТОИ Р-45-084-01. Типовая инструкция по охране труда при работе на персональном компьютере" (утв. Приказом Минсвязи РФ от 02.07.2001 N 162)</p>

Перечень вопросов, подлежащих исследованию, проектированию и разработке:	
<p>1. Анализ факторов внутренней социальной ответственности:</p> <ul style="list-style-type: none"> – принципы корпоративной культуры исследуемой организации; – системы организации труда и его безопасности; – развитие человеческих ресурсов через обучающие программы и программы подготовки и повышения квалификации; – системы социальных гарантий организации; – оказание помощи работникам в критических ситуациях. 	<p>Социальная политика Учреждения направлена на:</p> <ul style="list-style-type: none"> • обеспечение безопасных условий труда и высокого уровня социально-бытовых условий; • стабильность заработной платы; • предоставление оплачиваемых отпусков, охраны труда и т.д.; • безопасность труда; • стабильность заработной платы; • страхование сотрудников; • обеспечение социальной защищенности персонала.
<p>1. Анализ факторов внешней социальной ответственности:</p> <ul style="list-style-type: none"> – содействие охране окружающей среды; – взаимодействие с местным сообществом и местной властью; – спонсорство и корпоративная благотворительность; – ответственность перед потребителями товаров и услуг (выпуск качественных товаров), – готовность участвовать в кризисных ситуациях и т.д. 	<p>МАОУ СОШ № 32 не причиняет ущерба окружающей среде.</p> <p>Учреждение не занимается спонсорством и благотворительной деятельностью.</p> <p>МАОУ СОШ № 32 воплощает принцип открытости: на сайте Учреждения выкладывается информация о ее деятельности.</p>
<p>2. Правовые и организационные вопросы обеспечения социальной ответственности:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Анализ правовых норм трудового законодательства; – Анализ специальных (характерные для исследуемой области деятельности) правовых и нормативных законодательных актов. – Анализ внутренних нормативных документов и регламентов организации в области исследуемой деятельности. 	<p>Главным документом по трудовому праву является Трудовой кодекс. Он регулирует общие основы трудовых отношений.</p> <p>К трудовой деятельности прямое отношение имеет Конституция России.</p> <p>В п. 2 ст. 7 сказано, что «труд охраняется государством», посредством установления минимального размера оплаты труда.</p> <p>Также в ст. 37 сказано, что каждый гражданин нашей страны имеет право выбирать себе профессию и трудовую деятельность по своему усмотрению.</p> <p>В Конституции говорится о преступности трудовой дискриминации по какому-либо признаку.</p> <p>В ст. 37 Конституции сказано, что каждый гражданин имеет право на получение вознаграждения за свой труд.</p> <p>Если работодатель, который и должен выплачивать вознаграждение (то есть заработную плату и другие выплаты) не соблюдает своих обязанностей, то он подвергается административной ответственности по ст. 5. 27 и 5. 31 КоАП РФ за административное</p>

	правонарушение. В случаях регулярного нарушения трудового законодательства работодателем, то работодатель может быть подвергнут и уголовному наказанию в соответствии со ст. 145. 1 УК РФ.
Перечень графического материала:	
<i>При необходимости представить эскизные графические материалы к расчётному заданию (обязательно для специалистов и магистров)</i>	

Дата выдачи задания для раздела по линейному графику	
---	--

Задание выдал консультант:

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата

Задание принял к исполнению студент:

Группа	ФИО	Подпись	Дата

Традиционно понятие «корпоративная социальная ответственность» в наиболее широком понимании фиксирует то, что «крупный бизнес по своей сути имеет существенные социальные обременения и потому обязан участвовать в общественном развитии». Подобное довольно широкое толкование социальной ответственности обуславливает неутихающие дискуссии касательно содержания и границ социально ориентированной деятельности бизнеса. Как указывают многие эксперты, различия в подходах к трактовке и пониманию корпоративной социальной ответственности в значительной мере предопределены разнообразными стратегическими целями, экономическими интересами, существующими национально-культурными стандартами социальной ответственности и специфическими для определенной организации социальными и экономическими рисками. Сложность и многообразие внешнего окружения, в котором действуют компании, приводят к высокой вариативности осуществляемых социальных проектов. В то же время реальные практики говорят о начавшемся процессе

регламентации и институционализации КСО как в России, так и за границей. Наблюдается формирование, а затем и фиксация новых формальных и неформальных правил, этических норм ведения социально ответственного бизнеса на фундаменте принципов устойчивого развития.

К ключевым направлениям институционализации КСО можно причислить:

- принятие нормативно-правовых актов, кодексов корпоративного поведения и профессиональной этики, регламентирующих вопросы ответственности организации;
- создание и принятие международных (Global Reporting Initiative) и российских стандартов оценки и отчетности по КСО;
- создание институциональных структур, как в России, так и за границей, для продвижения принципов КСО;
- подготовку, сертификацию и аккредитацию экспертов в сфере КСО;
- концептуализацию принципов КСО в программных документах общественных организаций, профессиональных объединений, саморегулируемых организаций и т.д.;
- изучение рейтингов (ренкингов) организаций по КСО, важных для имиджа бизнеса, его репутации и преимуществ на рынке.

Таблица 7 – Стейкхолдеры МАОУ СОШ № 32

Прямые стейкхолдеры	Косвенные стейкхолдеры
1 Сотрудники Учреждения	1 Средства массовой информации
2 Органы государственной власти	2 Деловые партнеры и поставщики
3 Обучающиеся и их родители	3 Образовательные организации

Специфичность состава стейкхолдеров администрации МАОУ СОШ № 32 определяется целью ее существования, т.е. предоставление образовательных услуг в целях реализации predetermined

законодательством Российской Федерации полномочий муниципального образования «Город Томск» в области образования.

Поэтому ключевым прямым стейкхолдером выступает МО «Город Томск» в лице администрации г. Томска. Также важнейшим стейкхолдером являются ученики школы и их родители.

Кроме того, в администрации работают конкретные люди, в том числе от профессионализма и морально-этических качеств зависит эффективность деятельности Учреждения.

Также необходимо отметить, что деятельность Учреждения направлена на взаимодействие как со средствами массовой информации (которые информируют население о деятельности Учреждения), так и с деловыми партнерами и поставщиками, которые на основе заключенных контрактов предоставляют необходимые услуги и реализуют товары.

Таблица 8 – Структура программ КСО

Наименование мероприятия	Элемент	Стейкхолдеры	Сроки реализации мероприятия	Ожидаемый результат от реализации мероприятия
Соблюдение законодательства о труде РФ, заработная плата и социальный пакет, обеспечение безопасных условий труда	Социально-ответственное поведение	Сотрудники МАОУ СОШ № 32	2018-2020 гг.	Мотивация персонала, эффективное выполнение своей работы
Соблюдение законодательства РФ и ТО	Социально-ответственное поведение	Органы государственной власти	2018-2020 гг.	Деятельности МАОУ СОШ № 32 будет отвечать целям ее создания

Продолжение таблицы 8

Наименование мероприятия	Элемент	Стейкхолдеры	Сроки реализации мероприятия	Ожидаемый результат от реализации мероприятия
Реализация образовательных программ.	Социальные инвестиции	Ученики и их родители	2019-2020 гг.	Рост удовлетворенности учеников и их родителей
Выкладывание на сайт установленной законом информации, интервью	Социально-ответственное поведение	Средства массовой информации	2019-2020 гг.	СМИ будут формировать реальный взгляд на деятельность МАОУ СОШ № 32
Осуществление открытой закупочной деятельности в соответствии с законодательством РФ	Социально-ответственное поведение	Деловые партнеры и поставщики	2018-2020 гг.	Отсутствие коррупции, одинаковые условия для доступа к госзаказам для всех организаций

Таблица 9 – Затраты на мероприятия КСО

№	Мероприятие	Единица измерения	Цена, тыс. руб.	Стоимость реализации на планируемый период, тыс. руб.
1	Обучение персонала	3 курса	32	96
2	Нематериальная мотивация (улучшение условий труда)	4 рабочих места	27,5	110
3	Премирование (материальная мотивация)	Чел.	3	150
ИТОГО:				356

Затраты на обучение персонала определены из расчета, что: на курсы планируется отправить 3 человека; будет улучшено четыре рабочих места; премировать будут за год 50 чел.

Таблица 10 – Оценка эффективности мероприятий КСО

№	Название мероприятия	Затраты	Эффект для компании	Эффект для общества
1	Обучение персонала	96	Рост производительности труда	Рост удовлетворенности потребителей вследствие повышения предоставляемого сервиса
2	Нематериальная мотивация (улучшение условий труда)	110	Рост эффективности труда, снижение напряженности в коллективе	Рост удовлетворенности учеников и их родителей
3	Премирование (материальная мотивация)	150	Снижение текучести кадров, рост производительности труда	

Таким образом, программа КСО для МАОУ СОШ № 32 послужит не только целям Учреждения, но и общества в целом.

Заключение

В научный обиход термин «профессиональное выгорание» (англ. burn-out) ввёл в 1974 г. американский психиатр Герберт Фройденбергер. В 1981 г.

В ходе изучения профессионального выгорания выделилось несколько основных научных подходов: ситуационный, системный, личностный, ресурсный, субъектно-деятельностный, процессуальный.

К психофизическим признакам профессионального выгорания причисляют такие, как: ощущение постоянной, непроходящей усталости; общая астенизация; нередкие беспричинные головные боли; абсолютная либо частичная бессонница и др. К социально–психологическим признакам профессионального выгорания причисляют такие неприятные ощущения и реакции, как: безразличие, скука; повышенная раздражительность; регулярное переживание отрицательных эмоций; целостная отрицательная установка на жизненное и профессиональное будущее.

Традиционно выделяют две группы факторов, влияющие на формирование синдрома профессионального выгорания: индивидуальные и организационные. Группа организационных факторов появления и формирования профессионального выгорания содержит: обстоятельства работы, наполнение труда и социально-психологические предпосылки. Индивидуальные факторы возникновения синдрома выгорания включает: социально-демографические качества, индивидуально-личностные, мотивационные и когнитивные.

В настоящее время проблема профессионального, психического выгорания как деструктивного процесса педагогической деятельности становится одной из самой актуальных научно-практических проблем. В исследованиях, посвященных изучению профессионального выгорания, существуют противоречивые данные, касающиеся влияния стажа на профессиональное выгорание, специфику этой взаимосвязи для педагогов, а

также остается неясным, какие параметры удовлетворенности трудов в большей степени связаны с профессиональным выгоранием.

Объект исследования в данной работе - муниципальное автономное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа № 32 г. Томска (МАОУ СОШ №32), которое выступает некоммерческой организацией и имеет своей целью выполнение работ, предоставление услуг в целях реализации предопределенных законодательством Российской Федерации полномочий муниципального образования «Город Томск» в области образования.

Анализ трудовых ресурсов МАОУ СОШ №32 показал, что рост численности персонала МАОУ СОШ №32 на 9 чел., или на 10,7%, до 93 чел. в 2017 г. обусловлен увеличением младшего обслуживающего персонала. Количество учителей в 2017 году уменьшилось на 2 человека, или на 3,8%, по сравнению с предыдущим годом в связи с увольнением по собственному желанию. С учетом того, что численность учащихся возросла, можно сделать вывод о том, что нагрузка на педагогических работников также выросла.

В целом по организации средний возраст увеличился в 2017 г. на 2 г., или на 4%, и составил 52 г. Следует отметить, что в 2017 г. по сравнению с предыдущим годом число педагогических работников в возрасте от 55 лет возросло на 1 чел. Удельный вес данной возрастной категории в составе педагогических работников увеличился на 2% и составил 41%. Таким образом в 2017 г. в МАОУ СОШ № 32 г. Томска сохранилась тенденция «старения» педагогических работников.

В МАОУ СОШ № 32 г. Томска педагогический и административный состав учреждения представлен высококвалифицированными кадрами, что подтверждается результатами аттестации: 72% педагогических работников имеют высшую и первую квалификационную категорию.

В ходе опытно-экспериментальной работы была проведена диагностика профессионального «выгорания» К. Маслач, С. Джексон, в

адаптации Н.Е. Водопьяновой. В эксперименте принимали участие профессиональная группа педагогов в количестве 9 человек, стаж профессиональной деятельности более 15 лет.

Результаты показали, что в целом коллектив МАОУ СОШ № 32 г. Томска не подвержен синдрому профессионального выгорания. Однако у отдельных сотрудников он уже формируется. Поэтому необходимо разработать и применять программу по профилактике профессионального выгорания для педагогов.

Профилактические мероприятия по предупреждению профессионального выгорания педагогов должны включать в себя практический (лекции, диалоги, тренинговые и групповые практические занятия и др.) и технологический (технологии преодоления) блоки. Для МАОУ СОШ № 32 были предложены следующие мероприятия: определение психологической уравновешенности, обучение техникам преодоления стрессовости, ароматерапия, обучение правильному и рациональному питанию, йога, фитбол, пионербол, баскетбол.

Таким образом, синдром профессионального сгорания развивается постепенно, поэтапно (напряжение, резистенция, истощение) и для любого этапа свойственны конкретные признаки. Невзирая на подобие эффектов сгорания и профессиональных стрессов, не рекомендуется приравнивать их. Синдром профессионального сгорания скорее представляет собой не разновидность стресса, а результат воздействия комплекса стрессовых обстоятельств, как внешних, так и внутренних в комплексе личных и деловых отношений.

В то же время своевременное использование способов и средств профилактики благоприятствует значительному уменьшению патогенного влияния синдрома на когнитивную, эмоциональную и поведенческую области личности.

Список использованных источников

1. Антонова С.И. Психологическая помощь медицинскому персоналу при профессиональном выгорании // Феномен человека. 2015. С. 21-26.
2. Березенцева Е.А. Профессиональный стресс как источник профессионального выгорания // Управление образованием: теория и практика. 2014. № 4 (16). С. 162-170.
3. Берёзенцева Е.А. Профессиональный стресс как источник профессионального выгорания // Управление образованием: теория и практика. 2014. № 4(16). С. 162-170.
4. Блинков А.Н., Лебединцева О.И. Профессиональное выгорание как следствие дефицита профессиональной готовности (на основе анализа научной литературы) // Акмеология. 2018. №1. С. 27-32.
5. Буданов Д.А. Профессиональный опыт как фактор профилактики эмоционального выгорания медицинских работников // Вестник Академии права и управления. 2017. № 47. С. 180-185.
6. Водопьянова Н.Е., Шестакова К.Н. Позитивный подход к противодействию профессиональному выгоранию // Современные исследования социальных проблем. 2014. № 3 (35). С. 24.
7. Гасюк В.А., Верна В.В. Кадровые технологии борьбы с профессиональным выгоранием // Современные технологии управления персоналом сборник научных трудов. Симферополь, 2016. С. 159-162.
8. Гончарова Е.В., Воронцова Е.В. Профессиональное выгорание и самоактуализация педагога в условиях профессиональной деятельности // Проблемы высшего образования. 2016. № 1. С. 197-199.
9. Жуйкова Ю.А. Профессиональное выгорание госслужащих в контексте преодоления профессионального стресса // Развитие профессионализма. 2016. № 1. С. 50-51.

10. Котова Е.В. Профилактика синдрома эмоционального выгорания / Краснояр. гос. пед. ун-т им. В.П. Астафьева. – Красноярск, 2013. 76 с.
11. Кряжева Е.В., Виноградская М.Ю. Особенности профессионального выгорания преподавателей профессиональных учебных заведений // Проблемы современного педагогического образования. 2016. № 53-3. С. 235-243.
12. Куимова М.В., Белянков В.Ю. Профессиональный стресс и эмоциональное выгорание педагогов // В мире научных открытий. 2015. № 2-1 (62). С. 665-668.
13. Курапова И.А. Профессиональное выгорание педагогов: личностный аспект // Socio time / Социальное время. 2016. № 4 (8). С. 135-146.
14. Леванова Е.А., Цибульников В.Е. Профессиональная деформация учителя и руководителя общеобразовательной организации: от профессионального стресса к синдрому эмоционального выгорания // Перспективы науки. 2016. № 5 (80). С. 42-47.
15. Манько О.М., Поспелова И.Ю., Фортунатова Л.И. Проблема «эмоционального выгорания» в профессиональном здоровье педагогов // Вестник восстановительной медицины. 2012. № 6. С. 16-18.
16. Маркарян А.Г. Профессиональное выгорание как следствие профессионального стресса // Ученые записки СПбГМУ им. акад. И.П. Павлова. 2012. Т. 19. № 3. С. 32-34.
17. Медведева Т.А. Негативные последствия высокой вовлеченности работников: профессиональный стресс и эмоциональное выгорание // Охрана и экономика труда. 2017. № 3 (28). С. 4-11.
18. Михайлов А.Ю. Профессиональное выгорание преподавателей вуза и роль организационных факторов в его проявлении // Известия Балтийской государственной академии рыбопромыслового флота: психолого-педагогические науки. 2017. № 2 (40). С. 235-242.

19. Неруш Т.Г. Профессиональное выгорание как форма профессиональных деструкций // Известия Саратовского университета. – 2012. №3. С. 83-87.

20. Нестеренко И.Е. Связь личностных особенностей педагогов дошкольного образования с профессиональным выгоранием // Актуальные проблемы науки и практики современного общества. 2017. № 1 (5). С. 38-45.

21. Новикова И.А., Винокур В.А., Бардеева А.В. Факторы профессионального выгорания педагогов учреждений среднего профессионального образования // Научные исследования: от теории к практике. 2014. № 1 (1). С. 208-211.

22. Перепёлкина Н.А. Профессиональное выгорание педагога как препятствие на пути к профессиональной самореализации // Гуманитарный научный журнал. 2017. № 1 (6). С. 38-42.

23. Полякова О.Б. Особенности самоэффективности психологов и педагогов с профессиональными деформациями (выгоранием) // Человеческий капитал. 2015. № 10 (82). С. 36-41.

24. Скоблик О.Н. Профессиональный стресс и эмоциональное выгорание: методологический анализ проблемы // Вестник образовательного консорциума Среднерусский университет. 2017. № 9. С. 77-80.

25. Сорокин Г.А., Гребеньков С.В., Суслов В.Л. Хроническая усталость и профессиональное выгорание медицинских работников // Медицина труда и промышленная экология. 2017. № 9. С. 175-176.

26. Сюртукова Е.Ю. Организационные и личностные детерминанты психического выгорания в деятельности педагогов дошкольных образовательных учреждений: дис. ... канд. психол. наук / ЯГУ. – Ярославль, 2014. 234 с.

27. Хлопокова А.В. К вопросу о профессиональном выгорании преподавателей вузов // Стратегии и тренды развития науки в современных условиях. 2016. № 1 (2). С. 57-59.

28. Хосилова А. Профессиональное выгорание в педагогической деятельности // Сборники конференций НИЦ Социосфера. 2017. № 32. С. 77-79.

29. Ширяева В.В. Профессиональное выгорание как компонент профессиональной деформации педагогов дополнительного образования детей // Инновационные проекты и программы в образовании. 2017. № 5. С. 22-25.

Приложение А. Оценка условий труда в 2017 г. (справочное)

Раздел V. Сводная ведомость результатов проведения специальной оценки условий труда

Таблица 1

Наименование	Количество рабочих мест и численность работников, занятых на этих рабочих местах		Количество рабочих мест и численность занятых на них работников по классам (подклассам) условий труда из числа рабочих мест, указанных в графе 3 (единиц)						
	всего	в том числе на которых проведена специальная оценка условий труда	Класс 1	Класс 2	Класс 3				Класс 4
					3.1	3.2	3.3	3.4	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Рабочие места (ед.)	68	68	0	68	0	0	0	0	0
Работники, занятые на рабочих местах (чел.)	97	97	0	97	0	0	0	0	0
из них женщин	79	79	0	79	0	0	0	0	0
из них лиц в возрасте до 18 лет	0	0	0	0	0	0	0	0	0
из них инвалидов	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Таблица 2

Индивидуальный номер рабочего места	Профессия / должность / специальность работника	Классы (подклассы) условий труда														Итоговый класс (подкласс) условий труда	Итоговый класс (подкласс) условий труда с учетом эффективного применения СИЗ	Повышенный размер оплаты труда (да/нет)	Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (да/нет)	Сокращенная продолжительность рабочего времени (да/нет)	Молоко или другие равноценные пищевые продукты (да/нет)	Лечебно-профилактическое питание (да/нет)	Льготное пенсионное обеспечение (да/нет)
		химический	биологический	аэрозоли преимущественно фиброгенного действия	шум	инфразвук	ультразвук воздушный	вибрация общая	вибрация локальная	неионизирующие излучения	ионизирующие излучения	параметры микроклимата	параметры световой среды	тяжесть трудового процесса	напряженность трудового процесса								
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
МАОУ СОШ № 32 г. Томска																							
1	Учитель	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	2	1	2	-	нет	нет	да	нет	нет	да
2	Учитель	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	2	1	2	-	нет	нет	да	нет	нет	да
3	Учитель	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	2	1	2	-	нет	нет	да	нет	нет	да

[illegible]

	школы (по учебно-воспитательной работе)																						
36	Директор школы	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	1	-	2	-	нет	нет	нет	нет	нет	да	
37	Заместитель директора школы (по воспитательной работе)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	1	1	2	-	нет	нет	нет	нет	нет	да	
38	Заместитель директора школы (по административно-хозяйственной работе)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	2	-	2	-	нет	нет	нет	нет	нет	нет	
39	Заместитель директора школы (по научно-методической работе)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	1	-	2	-	нет	нет	нет	нет	нет	нет	
40	Педагог дополнительного образования	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	2	1	2	-	нет	нет	да	нет	нет	нет	
41	Педагог дополнительного образования	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	2	1	2	-	нет	нет	да	нет	нет	нет	
42	Педагог дополнительного образования	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	2	1	2	-	нет	нет	да	нет	нет	нет	
43	Педагог дополнительного образования	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	2	1	2	-	нет	нет	да	нет	нет	нет	
44	Педагог дополнительного образования	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	1	-	2	-	нет	нет	да	нет	нет	нет	
45	Педагог-библиотекарь	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	1	1	2	-	нет	нет	да	нет	нет	нет	
46	Педагог-организатор	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	2	1	2	-	нет	нет	да	нет	нет	нет	
47	Преподаватель-организатор ОБЖ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	1	1	2	-	нет	нет	да	нет	нет	да	
48	Педагог-психолог	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	1	1	2	-	нет	нет	да	нет	нет	да	
49	Учитель-дефектолог	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	-	1	2	-	нет	нет	да	нет	нет	да	
50	Учитель-логопед	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	-	1	2	-	нет	нет	да	нет	нет	да	
51	Делопроизводитель (секретарь-делопроизводитель)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	1	1	2	-	нет	нет	нет	нет	нет	нет	
52	Инженер (по обслуживанию ЭВМ и ТСО)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	1	-	2	-	нет	нет	нет	нет	нет	нет	
53	Лаборант (по химии)	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	1	-	2	-	нет	нет	нет	нет	нет	нет	
54	Лаборант (по физике)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	1	-	2	-	нет	нет	нет	нет	нет	нет	
55	Лаборант (по ЭВМ и ТСО)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	1	-	2	-	нет	нет	нет	нет	нет	нет	
56	Уборщик служебных помещений (дневной)	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	-	2	-	нет	нет	нет	нет	нет	нет	
57	Уборщик служебных помещений (дневной)	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	-	2	-	нет	нет	нет	нет	нет	нет	
58А, 0058А(58А), 058А(58А)	Уборщик служебных помещений (вечерние)	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	-	2	-	нет	нет	нет	нет	нет	нет	

59A, 059A(59A)	Уборщик служебных помещений (вечерние)	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	-	2	-	нет	нет	нет	нет	нет	нет
60	Преподаватель-организатор ОБЖ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	1	1	2	-	нет	нет	да	нет	нет	да
61	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	-	2	-	нет	нет	нет	нет	нет	нет
62	Слесарь-сантехник	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	-	2	-	нет	нет	нет	нет	нет	нет
63	Гардеробщик (вахтер-гардеробщик)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	2	-	2	-	нет	нет	нет	нет	нет	нет
64	Дворник	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	-	2	-	нет	нет	нет	нет	нет	нет
65	Сторож	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	1	-	2	-	нет	нет	нет	нет	нет	нет

Дата составления: 30.03.2018

Председатель комиссии по проведению специальной оценки условий труда

Специалист по ОТ и ТБ, учитель биологии

(должность)

(подпись)

Афанасьева Ю. Г.

(ФИО)

26.04.2018

(дата)

Члены комиссии по проведению специальной оценки условий труда:

Заместитель директора по АХР

(должность)

(подпись)

Чечиков А. П.

(ФИО)

(дата)

Учитель технологии, уполномоченное

(доверенное) лицо по ОТ

(должность)

(подпись)

Кравченко О. М.

(ФИО)

(дата)

Учитель математики, председатель профкома МАОУ СОШ №32 г. Томска

(должность)

(подпись)

Иванова Н. М.

(ФИО)

(дата)

Заместитель директора по УВР

(должность)

(подпись)

Невгод Н. И.

(ФИО)

(дата)

Эксперт (-ы) организации, проводившей специальную оценку условий труда:

2506

(№ в реестре экспертов)

(подпись)

Кочетков Алексей Владимирович

(ФИО)

30.03.2018

(дата)

Приложение Б. Опросник на определение уровня психического выгорания (MBI)

(справочное)

(Авторы методики: американские психологи К. Масlach и С. Джексон.
Данный вариант адаптирован Н.Е. Водопьяновой)

Инструкция: «Ответьте, пожалуйста, как часто вы испытываете чувства, перечисленные в опроснике. Для этого на бланке ответов отметьте по каждому пункту вариант ответа: «никогда», «очень редко», «иногда», «часто», «очень часто», «каждый день».

Таблица А.1 – Анкета

Вопросы	Ник огда	Оче нь редк о	Ино гда	Част о	Оче нь част о	Каж дый день
1. Я чувствую себя эмоционально опустошенным						
2. После работы я чувствую себя, как «выжатый лимон»						
3. Утром я чувствую усталость и нежелание идти на работу						
4. Я хорошо понимаю, что чувствуют мои коллеги и стараюсь учитывать это в интересах дела						
5. Я чувствую, что общаюсь с некоторыми коллегами без теплоты и расположения к ним						
6. После работы мне на некоторое время хочется уединиться						
7. Я умею находить правильное решение в конфликтных ситуациях, возникающих при общении с коллегами						
8. Я чувствую угнетенность и апатию						
9. Я уверена, что моя работа нужна людям						
10. В последнее время я стала более черствой по отношению к тем, с кем я работаю						

Продолжение таблицы А.1

Вопросы	Ник огда	Оче нь редк о	Ино гда	Част о	Оче нь част о	Каж дый день
11. Я замечаю, что моя работа ожесточает меня						
12. У меня много планов на будущее, и я верю в их осуществление						
13. Моя работа все больше меня разочаровывает						
14. Мне кажется, что я слишком много работаю						
15. Бывает, что мне действительно безразлично то, что происходит с некоторыми моими подчиненными/воспитанниками и коллегам						
16. Мне хочется уединиться и отдохнуть от всего и всех						
17. Я легко могу создать атмосферу доброжелательности и сотрудничества в коллективе						
18. Во время работы я чувствую приятное оживление						
19. Благодаря своей работе я уже сделал в жизни много действительно ценного						
20. Я чувствую равнодушие и потерю интереса ко многим, что радовало меня в моей работе						
21. На работе я спокойно справляюсь с эмоциональными проблемам						
22. В последнее время мне кажется, что коллеги и подчиненные все чаще перекладывают на меня груз своих проблем и обязанностей.						

Ключ:

«Психоэмоциональное истощение» – ответы по пунктам 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20. (максимальная сумма баллов – 54).

«Деперсонализация» – ответы «да» по пунктам 5, 10, 11, 15, 22 (максимальная сумма баллов – 30).

«Редукция личных достижений» – ответы да по пунктам 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21 (максимальная сумма баллов – 48).

Выводы. Чем больше сумма баллов по первой и второй шкале в отдельности, тем больше у обследуемого выражены различные стороны «выгорания».

Чем меньше сумма баллов по третьей шкале, тем меньше профессиональное «выгорание».

Таблица норм

Компонент	Крайне низкие	Низкие значения	Средние значения	Высокие значения	Крайне высокие
«Психоэмоциональное истощение»	0 - 10	11 - 20	21 - 30	31 - 40	41 - 54
«Деперсонализация» (личностное отдаление)	0 - 5	6 - 11	12 - 17	18 - 23	24 - 30
«Редукция личных достижений» (профессиональная мотивация)	39 – 48 0 - 8	29 – 38 9 - 18	19-28 19 – 28	9 – 18 29 - 38	0 – 8 39 - 48
<i>Психическое выгорание</i>	0 - 23	24 - 49	50 - 75	76 - 101	102 - 132

Для подсчета индекса «психического выгорания» значения по всем трём компонентам («психоэмоциональное истощение», «деперсонализация», «редукция личных достижений») суммируются. Однако по третьему компоненту «Редукция личных достижений» при определении итогового индекса используются его обратные значения (в таблице они указаны жирным шрифтом).

Приложение В. Тренинговые задания

(справочное)

Цели и задачи тренинга:

- научить участников тренинга раскрепощаться;
- раскрытие внутренних резервов (потенциала);
- развитие коммуникативных навыков;
- развитие невербальных способов общения и выражения эмоций;
- помощь в саморазвитии;
- улучшение субъективного самочувствия и укрепление психического здоровья;
- рассмотрение психологических закономерностей, механизмов и эффективных способов межличностного взаимодействия для создания базиса более эффективного и гармоничного общения с людьми;
- развитие самосознания и самоисследование участников для коррекции либо предотвращения эмоциональных нарушений на основе внутренних и поведенческих изменений;
- содействие процессу личностного развития, реализации творческого потенциала, достижению оптимального уровня жизнедеятельности и чувства счастья и успеха.

Упражнение «Шеренга»

Цель: сплочение коллектива.

Упражнение предоставляет возможность осознать невербальные способы установления контакта, попробовать их в безопасных условиях коллектива, проверить свои умения установления контакта в разнообразных ситуациях, выяснить, что при установлении контакта отсутствуют универсальные средства и правила, а в первую очередь следует ориентироваться на индивида, с которым взаимодействуешь.

Ход упражнения:

Участники выстраиваются в шеренгу по: росту; цвету волос, знаку зодиака и др.

Инструкция: «Сейчас вам нужно построиться в шеренгу по цвету глаз, от самых светлых до самых темных. Но нельзя разговаривать. Итак, начали. На построение предоставляется две минуты. После чего предлагается - по цвету волос, от самых светлых до самых темных. Условия те же. Последнее задание наиболее сложное: построение по росту с закрытыми глазами, не разговаривая.

Упражнение «Найди свою звезду»

Цель: возможность расслабиться, набраться оптимизма и уверенности в себе.

Вы, наверное, устали немного, пора и отдохнуть. Садитесь в кресло, постарайтесь расслабиться, сделайте три глубоких вдоха и выдоха, глаза закрываются. (Звучит музыка)

Представьте себе звездное небо. Звезды большие и маленькие, яркие и темные. Для одних это одна либо несколько звезд, для прочих - бесчисленное множество ярких блестящих точек, то удаляющихся, то приближающихся на расстояние вытянутой руки.

Посмотрите внимательно на звезды и выберите самую прекрасную звезду. Возможно, она похожа на вашу мечту детства, а возможно - она напомнила вам о минутах счастья, радости, удачи, вдохновения? Еще раз полюбуйтесь собственной звездой и стремитесь до нее дотянуться. Старайтесь изо всех сил! И вы обязательно получите свою звезду. Снимите ее с неба и бережно положите перед собой, рассмотрите поближе и постарайтесь запомнить, как она выглядит, какой свет излучает.

А теперь проведите ладонями по коленям, вниз к ступням ног, и сладко потянитесь, откройте глаза. Возьмите лист бумаги, карандаши, краски, что хотите. Нарисуй свою звезду, вырежьте и наклейте ее на наше звездное небо.

Упражнение «Мой портрет в лучах солнца»

Цель: способствовать позитивному восприятию «СВОЕГО «Я».

Ход упражнения: тренер просит участников подумать и ответить на вопрос: «Почему каждый из вас заслуживает уважения?». Затем каждый рисует солнце, в центре солнечного круга пишет свое имя и рисует свой портрет, а вдоль солнечных лучей записывает свои положительные черты. Тренер подчеркивает: «Постарайтесь, чтобы солнечных лучей было как можно больше». Желающие зачитывают список своих черт, цепляют свое солнце на доске, делятся своими чувствами и впечатлениями от упражнения.

Тренер зачитывает участникам информационный лист «Советы по повышению самоуважения»:

Помните о свои положительные черты, вместо того, чтобы помнить плохое.

Во всем, что делаете, старайтесь найти позитив. Поздравьте себя с этим успехом.

Постоянно вспоминайте свои успехи.

Простите себе ошибки.

Рисунок «Образ выгоревшего педагога. Негатив - позитив» (20 мин)

Цель: пробуждение творческого потенциала участников, стимулирование к тому, чтобы выйти из своих привычных ролей, посмотреть на ситуацию обучения в школе с разнообразных позиций, на себя со стороны.

Материал: ватманы, фломастеры, карандаши.

Инструкция тренера: «Вам нужно разделить на мини-группы и разойтись как можно дальше друг от друга, чтобы остальные участники не слышали ваших творческих замыслов. В каждой мини-группе лист ватмана, на котором нужно изобразить придуманный вами образ выгоревшего учителя.

Это может быть индивид с какой-то характерной внешностью, предмет, символизирующий эмоциональное выгорание, все что угодно, но

нельзя это описывать словами. Придумайте способ и его название, укажите его на обратной стороне ватмана. Вам дается на это десять минут.

Теперь по очереди покажите свои рисунки, авторы молчат и слушают. Вопрос такой: что вы видите на рисунке, какие символы применяются, чтобы изобразить эмоциональные страдания?

А теперь, авторы, назовите свой рисунок и скажите, каким был ваш первоначальный замысел, кого вы рисовали, что желали выразить рисунком.

Теперь передайте соседней группе по часовой стрелке свой рисунок. Ваша задача - так изменить полученный вами соседский рисунок, чтобы вместо выгорания там было изображено нечто положительное, можно дописывать фразы, придумать новое наименование. Давайте обсудим, как трансформировался рисунок.

Авторы молчат. Какова была идея авторов?

Упражнение «Удовольствие»

Одним из распространенных стереотипов житейской психогигиены выступает представление о том, что лучшим способом отдыха и восстановления предстают наши увлечения, любимые занятия, хобби. Количество их обычно ограничено, поскольку у большинства людей есть не более 1-2 хобби. Многие из подобных занятий требуют особых условий, времени либо состояния самого индивида. Однако имеется много прочих возможностей отдохнуть и восстановить собственные силы. Участникам тренинга раздаются листы бумаги и предлагается указать пять видов повседневной деятельности, которые приносят им удовольствие. Затем предлагается проранжировать их по степени удовлетворения. Затем педагогам объяснить, что это и есть ресурс, который можно применять как «скорую помощь» для восстановления сил.

Приложение Г. Экзистенциальный диалог

Существование ставит меня перед вопросом: нравится ли мне жить? Непосредственно факт моего существования – это хорошо? Не только тяготы и страдания отбирают у нас радость жизни. Нередко это банальность будней и небрежность образа жизни: они делают жизнь пресной. Для того чтобы жизнь мне нравилась, чтобы я её любил, мне опять же необходимы три вещи: близость, время и отношения с прочими людьми. Могу ли я воспринять и удержать близость к вещам, животным и людям? Могу ли я допустить близость другого? Чему я уделяю время? Отдавать чему-то либо кому-то время подразумевает дарить время своей конечной жизни – кусочек либо часть жизни, задерживаясь у иного. Есть ли у меня отношения, в которых я ощущаю близость? Чувствую ли я себя с кем-то действительно тесно связанным? Если у меня нет близости, времени, отношений, появляется тоска, затем холод и затем депрессия. Если они есть, я ощущаю чувство полёта по отношению к миру и к самому себе, ощущаю глубину жизни. Данный опыт представляет собой ключевую ценность существования, наиболее глубокое ощущение ценности жизни. Основополагающая ценность – мое наиболее глубокое отношение к жизни – наличествует во всяком частном переживании, окрашивает эмоции и аффекты, предстает фоном тому, что мы для себя осмысливаем как значимое, как ценность.

В то же время недостаточно лишь получать от кого-то близость, время и отношения. Здесь необходимо и моё согласие и моё активное участие. Когда я поворачиваюсь лицом к жизни, «открываю свое сердце», я иду к прочим людям, вещам, животным, духовным ценностям, иду к самому себе. Если я действительно поворачиваюсь к жизни, иду к ней, то я решаюсь воспринять близость, дотрагиваюсь до неё, притягиваю её к себе, удерживаю себя в отношениях. Это приводит жизнь во мне в движение. Ключевой

вопрос – нравится ли мне жизнь – касается того, сколько во мне жизни, каково качество моей жизни?

Как бы ни был хорош полёт чувств, его мало... Я чувствую себя связанным с иными, однако одновременно я ощущаю себя иным, отличным, речь идёт о той «инаковости» и несравнимости, которая задает границу между мной и прочими. Рано либо поздно я понимаю, что я сам должен прожить свою жизнь, что многие вещи никто не сделает за меня, что, по сути, я – один, и мне даже требуется время от времени одиночество. А вокруг – множество таких же, как я, ни с чем не сравнимых индивидуальностей, и я испытываю уважение к их непохожести. В этом мире я со всей ясностью выражаю свое Я, и это ставит меня перед значимым вопросом: я есть – однако имею ли я право быть собой? Имею ли я право быть таким, какой я есть, вести себя так, как я себя веду? Это уровень идентичности и этики. Для того чтобы подойти к самой возможности быть оправданным, мне необходимы уважительное внимание, справедливая оценка и признание ценности. Кто меня так видит, и так ценит? За что меня уважают, за что я сам себя могу уважать? Могу ли я признать важность Собственного Я? Отвечать за своё поведение, воспринимать его как правильное? Если этого нет, то появляется одиночество, желание спрятаться за чувством стыда, истерия. Если это есть, то я нахожу сам себя, мою аутентичность, моё утешение и моё самоуважение. В результате ... создается моя самооценność, глубокая ценность того, что я есть в своей сущности.

Для того чтобы иметь право быть самым собой, недостаточно лишь получить внимание, уважение и признание, я должен сам говорить себе «Да». Для этого я могу что-то активно делать: уважать прочих, идти им навстречу, при этом отделять свое от чужого, защищая собственное. Проведение границ и встреча – через них мы можем проживать бытиё собой, не становясь при этом одинокими. Встреча с другим помогает преодолеть границу, предоставляет мне возможность найти в Ты своё Я.

Если я могу быть в мире, люблю жизнь и могу в ней быть собой, это подразумевает, что сформированы предпосылки для выявления того, ради чего мне следует жить, о чем идет речь в моей жизни. Недостаточно просто быть и чувствовать, что ты адаптировался. В некотором смысле мы должны также и превзойти себя, мы хотим в чём-то раскрыться, внести себя в жизнь, хотим получить какие-то достойные результаты. Соответственно, осознавая конечность отведенного времени жизни, я задаю вопрос о смысле экзистенции: Я есть – для чего это нужно? Для этого мне нужны поле реальных возможностей, понимание структурных взаимосвязей, в которых я нахожусь, и надежда еще что-то ценное встретить либо создать в будущем. Где я необходим? Кому нужен? Кто меня ждет? Где я могу быть продуктивным? Вижу ли я себя в превосходящей меня самой системе взаимосвязей, которые придают структуру и ориентиры моей жизни? Есть ли что-либо, что ещё должно произойти пока, моя жизнь продолжается?

Если у меня этого нет, то появляется пустота, фрустрация, даже отчаяние и нередко зависимость. Если это есть, то я нахожу путь к самоотдаче и к действию, в конце концов – к моей форме служения либо религиозности. Сумма данных познаний формирует смысл моей жизни, она приводит к наполнению моей жизни.

«Что хочет от меня этот час, на что я должен дать ответ?» Соответственно, речь идёт не только о том, что я жду от этой жизни, а о том, чего хочет жизнь от меня, чего ждёт ситуация от меня, что я могу сейчас сделать, и должен сделать для прочих и для себя. Моё активное участие состоит в позиции открытости: привести себя в соответствие с ситуацией, проверить, хорошо ли то, что я делаю: для иных, для меня, для будущего, для мира, в котором я нахожусь.

Исполнение долга без переживаний опасно. Для профилактики серьезных последствий, имеется такое правило: тот, кто больше половины времени занят вещами, которые он делает без желания, не участвует сердцем

в деле либо не ощущает радость от процесса, тот должен понимать, что рано либо поздно у него появится синдром выгорания.